

Hakcipta © tesis ini adalah milik pengarang dan/atau pemilik hakcipta lain. Salinan boleh dimuat turun untuk kegunaan penyelidikan bukan komersil ataupun pembelajaran individu tanpa kebenaran terlebih dahulu ataupun caj. Tesis ini tidak boleh dihasilkan semula ataupun dipetik secara menyeluruh tanpa memperolehi kebenaran bertulis daripada pemilik hakcipta. Kandungannya tidak boleh diubah dalam format lain tanpa kebenaran rasmi pemilik hakcipta.



**AMALAN PENGURUSAN KESELAMATAN DAN  
TINGKAH LAKU KESELAMATAN DALAM KALANGAN  
PEKERJA DI DALAM INDUSTRI AUTOMOTIF DI  
MALAYSIA**



**ZAILATUL FAIS BT MOHD NOOR**

**IJAZAH SARJANA SAINS (PENGURUSAN  
KESELAMATAN DAN KESIHATAN PEKERJAAN)  
UNIVERSITI UTARA MALAYSIA**

**2017**

**AMALAN PENGURUSAN KESELAMATAN DAN TINGKAH LAKU  
KESELAMATAN DALAM KALANGAN PEKERJA DI DALAM  
INDUSTRI AUTOMOTIF DI MALAYSIA**

**OLEH**



**ZAILATUL FAIS BT MOHD NOOR  
821256**

**UUM**  
**Universiti Utara Malaysia**

**Tesis Diserahkan kepada  
Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business,  
Universiti Utara Malaysia,  
Bagi memenuhi Keperluan Sarjana Sains  
Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan**



Othman Yeop Abdullah  
Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

**PERAKUAN KERJA KERTAS PENYELIDIKAN**  
(Certification of Research Paper)

Saya, mengaku bertandatangan, memperakukan bahawa  
(I, the undersigned, certified that)

**ZAILATUL FAIS BINTI MOHD NOOR (821256)**

Calon untuk Ijazah Sarjana  
(Candidate for the degree of)

**MASTER OF SCIENCE (OCCUPATIONAL SAFETY & HEALTH MANAGEMENT)**

Telah mengemukakan kertas penyelidikan yang bertajuk  
(has presented his/her research paper of the following title)

**AMALAN PENGURUSAN KESELAMATAN DAN TINGKAH LAKU  
KESELAMATAN DALAM KALANGAN PEKERJA DI DALAM INDUSTRI  
AUTOMOTIF DI MALAYSIA**

Seperti yang tercatat di mukasurat tajuk dan kulit kertas penyelidikan  
(as it appears on the title page and front cover of the research paper)

Bahawa kertas penyelidikan tersebut boleh diterima dari segi bentuk serta kandungan dan meliputi bidang ilmu dengan memuaskan.

(that the research paper acceptable in the form and content and that a satisfactory knowledge of the field is covered by the project paper).

Nama Penyelia : **NORIZAN BT. HAJI AZIZAN**  
(Name of Supervisor)

Tandatangan :  
(Signature)

Tarikh : **31 DECEMBER 2017**  
(Date)

## **KEBENARAN MERUJUK**

Kertas projek ini dikemukakan sebagai memenuhi sebahagian daripada keperluan bagi pengurniaan Sarjana Sains dalam Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, Universiti Utara Malaysia (UUM). Saya dengan ini bersetuju membenarkan pihak perpustakaan Universiti Utara Malaysia mempamerkannya sebagai bahan rujukan umum. Saya juga bersetuju bahawa kebenaran untuk menyalin kertas projek ini dalam apa-apa cara, secara keseluruhan atau sebahagiannya, untuk tujuan ilmiah perlu mendapat kebenaran daripada penyelia projek atau Dekan Othman Yeop Abdullah Sekolah Siswazah Perniagaan terlebih dahulu. Sebarang bentuk salinan dan cetakan bagi tujuan komersil adalah dilarang sama sekali tanpa kebenaran bertulis daripada penyelidik.

Kebenaran untuk menyalin atau menggunakan kertas projek ini secara keseluruhan atau sebahagiannya hendaklah dipohon melalui:

Dekan Othman Yeop Abdullah Graduate School of Business

Universiti Utara Malaysia

06010 UUM Sintok Kedah Malaysia

## **ABSTRAK**

Amalan pengurusan keselamatan pekerjaan yang baik dapat memberi kesan kepada keadaan pekerjaan, motivasi serta kelakuan keselamatan pekerjaan dan seterusnya mengurangkan kemalangan dan insiden yang tidak diingini daripada berlaku. Kajian ini dijalankan untuk menentukan kesan pembolehubah bebas iaitu komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dan komunikasi keselamatan dan maklum balas terhadap pemboleh ubah bersandar iaitu tingkah laku keselamatan ke atas pekerja-pekerja di sebuah kilang dalam industri automotif di Nilai, Negeri Sembilan, Malaysia. Kajian berbentuk kuantitatif ini menggunakan borang soal selidik yang diedarkan kepada 132 orang pekerja kilang automotif yang terlibat bertujuan untuk menjawab persoalan kajian. Analisis regresi berganda digunakan dan menunjukkan tiga daripada amalan-amalan pengurusan keselamatan iaitu tingkah laku keselamatan, penglibatan pekerja dan komunikasi keselamatan dan maklum balas mempunyai hubungan dengan tingkah laku keselamatan. Manakala faktor komitmen pengurusan didapati tidak mempengaruhi tingkah laku keselamatan di tempat kerja. Penemuan ini memberi panduan yang berharga bagi para penyelidik dan pengamal dalam mengenal pasti mekanisme yang mana boleh meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

Katakunci: Komitmen Pengurusan, Latihan Keselamatan, Penglibatan Pekerja  
Komunikasi dan Maklum balas Keselamatan, Penyertaan Keselamatan dan  
Pematuhan Keselamatan.

## **ABSTRACT**

Good safety management practices can affect work conditions, motivations, and safety behaviors and consequently reduce unintentional accident and incidents. This study was conducted to determine the effects of independent variables ie management commitment, safety training, employee engagement and safety communications and feedback on dependent variables ie safety behavior on workers in a factory in the automotive industry in Nilai, Negeri Sembilan. This quantitative study uses a questionnaire distributed to 132 automotive factory workers in order to answer the research questions. Multiple regression analysis is used and shows three of the safety management practices namely safety behavior, employee engagement and safety communications and feedback have relationship with safety behavior. Whereas, management commitment factor did not influence the safety behavior at workplace. The findings can provide guidance for researchers nor practitioners in identifying which mechanisms can enhance safety at work.

**Keywords:** Management Commitment, Safety Training, Workers' Involvement, Safety Communication and Feedback, Safety Participation and Safety Compliance.

## **PENGHARGAAN**

Pertama kali, syukur dan terima kasih kepada ALLAH kerana memberi saya kekuatan, kesabaran dan kemampuan untuk menyelesaikan tesis ini tanpa sebarang gangguan. Ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu melaksanakan kajian ini secara langsung atau tidak langsung. Walau bagaimanapun, saya ingin merakamkan penghargaan saya kepada penyelia segera projek penyelidikan ini, Dr. Norizan Bt Hj Azizan atas bantuan berterusannya, panduan dan perkataan galakan penulis yang diterima bermula dari perancangan projek itu sampai selesai. Tidak dilupakan kepada rakan-rakan seperjuangan di dalam program Sarjana Sains (Pengurusan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan) di atas dorongan, tunjuk ajar dan nasihat kalian sepanjang penulisan laporan kajian ini. Akhir sekali, saya ingin merakamkan ribuan terima kasih yang tidak terhingga kepada suami saya, Azry Afifi Abu Bakar dan tidak lupa kepada ibu saya Zainab Husain dan keluarga mertua yang selama ini banyak memberikan kata-kata semangat dan perangsang kepada saya dalam menyiapkan laporan kajian ini.



## ISI KANDUNGAN

### TAJUK

PERAKUAN KERTAS KERJA	ii
KEBENARAN MERUJUK	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
PENGHARGAAN	vi
ISI KANDUNGAN	vii
SENARAI JADUAL	xi
SENARAI RAJAH	xii
<b>BAB SATU PENGENALAN</b>	
1.1 Pengenalan	1
1.2 Latar Belakang Kajian	2
1.3 Penyataan Masalah	6
1.4 Persoalan Kajian	11
1.5 Objektif Kajian	11
1.6 Kepentingan Kajian	12
1.7 Susunan Kertas Kajian	12
<b>BAB DUA ULASAN KARYA</b>	
2.1 Pengenalan	14
2.2 Tingkah Laku Keselamatan	14

2.3 Komitmen Pengurusan	16
2.4 Latihan Keselamatan	18
2.5 Penglibatan Pekerja	20
2.6 Komunikasi dan Maklum Balas Keselamatan	21
2.7 Hubungan Antara Komitmen Pengurusan dan Tingkah Laku Keselamatan	22
2.8 Hubungan Antara Latihan Keselamatan dan Tingkah Laku Keselamatan	25
2.9 Hubungan Antara Penglibatan Pekerja dan Tingkah Laku Keselamatan	26
2.10 Hubungan Antara Komunikasi Keselamatan dan Maklum Balas dan Tingkah Laku Keselamatan	28
2.11 Kesimpulan	29

### **BAB 3 METODOLOGI KAJIAN**

3.1 Pengenalan	30
3.2 Rangka Kerja Konseptual	30
3.3 Reka Bentuk Kajian	31
3.4 Definisi Operasional	32
1. Tingkah Laku Keselamatan	32
2. Latihan Keselamatan	32
3. Komitmen Pengurusan	32
4. Penglibatan Pekerja	33

5. Komunikasi Keselamatan dan Maklum Balas	33
3.5 Hipotesis Kajian	33
3.6 Pengukuran dan Instrumentasi Kajian	34
3.7 Populasi dan Pensampelan	36
3.8 Kajian Rintis dan Kebolehpercayaan	36
3.9 Prosedur Pengumpulan Data	38
3.10 Teknik Analisis Data	38
3.11 Kesimpulan	39
 <b>BAB 4 DAPATAN KAJIAN</b>	
4.1 Pengenalan	40
4.2 Kadar Tindak Balas	40
4.3 Profil Responden	40
4.4 Ujian Kebolehpercayaan	43
4.5 Analisis Deskriptif	45
4.6 Ujian Korelasi	46
4.7 Ujian Hipotesis	47
4.8 Rumusan	49
 <b>BAB 5 KESIMPULAN DAN CADANGAN</b>	
5.1 Pengenalan	50
5.2 Perbincangan	50
5.2.1 Komitmen Pengurusan dan Tingkah Laku Keselamatan	50

5.2.2 Latihan Keselamatan dan Tingkah Laku Keselamatan	52
5.2.3 Komunikasi Keselamatan dan Maklum Balas dan Tingkah Laku Keselamatan	54
5.2.4 Penglibatan Pekerja dan Tingkah Laku Keselamatan	56
5.3 Implikasi	57
5.3.1 Implikasi Teori	57
5.3.2 Implikasi Praktikal	58
5.4 Cadangan Kajian Lanjutan	60
5.5 Limitasi Kajian	61
5.6 Kesimpulan	62
<b>RUJUKAN</b>	63
<b>APENDIKS</b>	67



## SENARAI JADUAL

Jadual 1	Bilangan Kemalangan Industri yang dilaporkan Pada tahun 2011-2015	4
Jadual 3.1	Pembahagian Pembolehubah	35
Jadual 3.2	Nilai Cronbach Alpha bagi Dimensi Instrumentasi Dalam Kajian Rintis	37
Jadual 4.1	Profil Demografik Responden	41
Jadual 4.2	Nilai Cronbach Alpha Ujian Kebolehpercayaan Setiap Pembolehubah	44
Jadual 4.3	Statistik Deskriptif Pembolehubah	45
Jadual 4.4	Analisis Korelasi Antara Amalan Pengurusan Keselamatan Dan Tingkah Laku Keselamatan	46
Jadual 4.5	Hasil regrasi Berganda pada Tingkah Laku Keselamatan	48
Jadual 4.6	Rumusan Pengujian Hipotesis	49

## **SENARAI RAJAH**

Rajah 3.1	Kerangka Konseptual Hubungan antara empat pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar	31
-----------	---	----



# **BAB 1**

## **PENGENALAN**

### **1.1 PENGENALAN**

Pekerja yang terlibat dalam perlombongan, pembinaan, pengangkutan dan pembuatan adalah orang yang paling terdedah kepada risiko kecelakaan dan kecederaan serius (Ivancevich, 1995). Vredenburg (2002) dalam kajiannya menunjukkan bahawa hanya 10 peratus daripada kadar kemalangan di tempat kerja disebabkan oleh jentera dan keadaan fizikal tempat kerja. Manakala, sebahagian lagi adalah berpunca daripada tindakan tidak selamat pekerja dan faktor interaksi pekerja dengan sistem di dalam organisasi (Wilpert, 1994). Pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan menyediakan rangka kerja perundangan untuk menjamin keselamatan, kesihatan dan kesejahteraan di kalangan semua tenaga kerja dan untuk melindungi orang lain daripada risiko keselamatan atau kesihatan yang berkaitan dengan aktiviti di tempat kerja (Dessler, 2011).

Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP) bertanggungjawab untuk memastikan keselamatan, kesihatan dan kebajikan orang yang bekerja di samping melindungi orang lain daripada keselamatan dan kesihatan yang berbangkit daripada sektor aktiviti termasuk pembuatan, perlombongan dan kuari, pembinaan, hotel, restoran, pertanian, perhutanan dan penangkapan ikan, pengangkutan, penyimpanan dan perhubungan, perkhidmatan awam dan pihak berkuasa berkanun, utiliti - gas, elektrik, air dan perkhidmatan kebersihan, kewangan, insurans, hartanah dan perkhidmatan perniagaan serta perdagangan borong dan runcit. Sebagai agensi kerajaan, jabatan ini

bertanggungjawab untuk pentadbiran dan penguatkuasaan undang-undang berkaitan keselamatan dan kesihatan pekerjaan terhadap negara dan mewujudkan keselamatan dan keselamatan budaya kerja yang sihat yang menyumbang kepada peningkatan kualiti kehidupan kerja.

Tempat kerja yang selamat dan sihat adalah salah satu faktor kejayaan perniagaan. Dengan mematuhi amalan keselamatan yang baik di tempat kerja, pekerja akan lebih bermotivasi dan produktif dengan kadar ketidakhadiran yang lebih rendah, kurang gangguan perniagaan, dan pemotongan dalam gaji akibat sakit. Amalan pengurusan keselamatan bukan sahaja memperbaiki keadaan kerja tetapi juga mempengaruhi sikap dan tingkah laku pekerja yang berkaitan dengan keselamatan, dengan mengurangkan kemalangan di tempat kerja (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

## **1.2 LATAR BELAKANG KAJIAN**

Industri pembuatan merupakan sektor utama yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi dan pertumbuhan pekerjaan (Jabatan Penerangan Malaysia, 2017). Menurut laporan statistik oleh Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Dan Kepenggunaan (KPDNKK, 2017) menunjukkan Keluaran Dalam Negara Kasar daripada Industri pembuatan di Malaysia menurun kepada RM63.953 juta pada suku pertama 2017 daripada RM66.657 juta pada suku keempat tahun 2016, manakala bagi pertumbuhan guna tenaga dalam tenaga buruh menunjukkan bahawa peratusan yang meningkat 0.1 peratus bagi bulan Mei 2017 berbanding 67.7 dalam April 2017 ( Jabatan Perangkaan



Malaysia, 2017). Ini menunjukkan industri pembuatan juga menyumbang kepada pembangunan dan kemajuan negara.

Pekerja profesional amat diperlukan untuk memastikan industri ini terus berkembang dengan pesat. Pertumbuhan ekonomi yang pesat bukan sahaja memberi kesan kepada pendapatan dan kualiti hidup tetapi juga telah menyebabkan peningkatan jumlah kemalangan di tempat kerja (Noor Aina Amirah, Wan Izatul Asma, Mohd Shaladdin Muda & Wan Abd Aziz Wan Mohd Amin, 2013).

Kemalangan adalah sesuatu yang sukar untuk dihapuskan tetapi boleh dikawal. Tindakan itu meletakkan tanggungjawab kepada majikan dan pekerja di mana mereka perlu mengambil tindakan yang efektif untuk mengurangkan risiko. Tanggungjawab ini boleh dilaksanakan jika pekerja dan majikan menggunakan undang-undang keselamatan dan kesihatan pekerjaan iaitu Akta Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan 1994 sebagai panduan untuk merangka atau melakukan sesebuah peraturan atau polisi keselamatan di organisasi mereka.

Isu keselamatan dan kecederaan di tempat kerja memberi impak secara langsung dari segi kemajuan syarikat dan prestasi di tempat kerja ( Fatini Hanim, Zulhafiza & Siti Zubaidah, 2016). Aspek keselamatan di tempat kerja perlu dijadikan budaya yang perlu di amalkan oleh setiap pekerja.

Menurut laporan yang dikeluarkan oleh Jabatan Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP,2017), statistik kemalangan pekerjaan mengikut sektor sehingga April 2017 menunjukkan sebanyak 657 kemalangan Pekerjaan dalam sektor pembuatan. Walau bagaimanapun, menurut Jabatan Kesihatan dan Keselamatan Pekerjaan jumlah statistik kemalangan pekerjaan pada tahun 2016 meningkat kepada 2315 berbanding 2041 pada tahun 2015 (JKKP,2016). Ini menunjukkan bahawa kebanyakan majikan atau organisasi memandang rendah subjek keselamatan dan kesihatan di Malaysia sehingga dalam kes kemalangan di tempat kerja.

Kemalangan pekerjaan adalah salah satu isu global di mana melaporkan jumlah kematian dan kecederaan yang berterusan meningkat di tempat kerja. Menurut statistik Pertubuhan Keselamatan Sosial Malaysia (PERKESO, 2015), bilangan Kemalangan Industri yang dilaporkan menunjukkan jumlah kemalangan pada tahun 2011 adalah 35,008 dan meningkat kepada 35,296 kes pada 2012 dan 35,898 kes pada tahun 2013 dan 35,294 kes pada 2014 tetapi menurun pada tahun 2015 sebanyak 34,258 kes.

<b>Tahun</b>	<b>Bilangan Kemalangan</b>
<b>2011</b>	<b>35,008</b>
<b>2012</b>	<b>35,296</b>
<b>2013</b>	<b>35,898</b>
<b>2014</b>	<b>35,294</b>
<b>2015</b>	<b>34,258</b>

**Jadual 1**

*Bilangan kemalangan Industri yang dilaporkan pada tahun 2011 – 2015*

*Sumber: PERKESO 2015 (Laporan tahunan 2011 – 2015)*

Tumpuan laporan kajian ini adalah untuk mengkaji samada pembolehubah bebas (amalan pengurusan keselamatan) mempunyai hubungan terhadap pembolehubah bersandar (tingkah laku keselamatan).

Tingkah laku yang selamat apabila diamalkan oleh pekerja menjadi aset kepada industri automotif kerana mempunyai hubungan dan sangat berkait rapat dengan produktiviti, kualiti kerja dan disiplin (Lamm, Massey & Perry, 2006). Penyediaan persekitaran kerja yang sihat dan selamat meningkatkan potensi produktiviti pekerja dan seterusnya meningkatkan keuntungan perniagaan.

Tingkah laku yang selamat di tempat kerja adalah salah satu cara untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja. Kemalangan di tempat kerja mungkin disebabkan oleh tingkah laku yang tidak selamat dan kelakuan yang tidak selamat yang dilakukan oleh pekerja di tempat kerja.

Selain daripada itu, ketidak patuhan prosedur keselamatan, dasar keselamatan dan amalan pengurusan keselamatan dan enggan mengambil bahagian dalam aktiviti-aktiviti yang boleh meningkatkan keselamatan mendorong kepada kemalangan pekerjaan (Vinodkumar & Bhaskar, 2010). Ia sangat berkait rapat dimana pihak majikan perlu melaksanakan amalan pengurusan keselamatan yang berkesan untuk mengekalkan kepentingan pekerjaanya.

Pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan ialah dua jenis tingkah laku keselamatan. Menurut Neal, Griffin, dan Hart, (2000) penyertaan keselamatan ditakrifkan sebagai tingkah laku keselamatan yang tidak langsung menyumbang kepada keselamatan diri individu tetapi membantu untuk membangunkan persekitaran yang menyokong keselamatan, manakala pematuhan keselamatan ditakrifkan sebagai aktiviti teras yang individu perlu untuk menjalankan untuk mengekalkan keselamatan tempat kerja.

Pengurus tidak menunjukkan minat terhadap keselamatan, pekerja tidak diberi latihan yang betul dan pengurus tidak mengambil berat tentang keselamatan yang dilaporkan oleh pekerja dan kekurangan pengetahuan undang-undang dan peraturan-peraturan di tempat kerja banyak mempengaruhi kadar kemalangan di tempat kerja.

Amalan pengurusan keselamatan yang lebih cekap dan berkesan perlu dilaksanakan agar kemalangan di tempat kerja dapat diminimumkan. Ia bukan sahaja menyumbang kepada keadaan tempat kerja yang selamat dan kondusif, tetapi dapat melahirkan pekerja yang berdisiplin dan menyedari kepentingan bekerja dalam tingkah laku yang selamat (Cooper & Phillips, 2004).

### **1.3 PENYATAAN MASALAH**

Salah satu faktor yang menyumbang kepada pertumbuhan ekonomi dan kemajuan Negara adalah daripada sektor automotif. Sektor ini menyumbang kepada ekonomi Negara yang memberi impak sangat besar dan sector ini berkait rapat dengan sektor pembuatan dan perkhidmatan.

Tenaga manusia dan modal adalah asset penting dalam sektor ini selain daripada peralatan automotik. Industri automotif juga mendedahkan pekerja kepada bahaya.

Terdapat beberapa faktor yang menyumbang kepada peningkatan kemalangan iaitu kerana faktor persekitaran, kecuaiian pekerja, mesin dan lain-lain (Abdul Rahim Abdul Hamid, Muhd Zaimi Abd Majid & Bachan Singh, 2008). Walaupun kebanyakan kemalangan adalah disebabkan oleh sikap kecuaiian manusia atau tahap keselamatan yang rendah, sebahagian besar daripada ini dicetuskan oleh tingkah laku yang tidak selamat (Cooper & Phillips, 2004).

Menurut teori penyebab kemalangan, Heinrich (1941) menyatakan bahawa 88 peratus daripada kemalangan adalah disebabkan oleh perbuatan pekerja yang tidak selamat, 10 peratus disebabkan oleh keadaan yang tidak selamat dan 2 peratus daripada semua kemalangan yang berkaitan dengan bencana alam. Tingkah laku keselamatan pekerja (tindakan tidak selamat) adalah asas utama yang menyebabkan kemalangan pekerjaan selain kerja alam sekitar (keadaan tidak selamat)(Gyekye, 2010).

Walau bagaimanapun, kemalangan terus meningkat kerana terdapat peralihan dalam kesusasteraan keselamatan pekerjaan (Griffin & Neal, 2000). Kegagalan dalam melaksanakan kerja, pengabaian keselamatan, kurang disiplin, kurang komunikasi yang menyebabkan kemalangan dalam organisasi ialah ciri kegagalan dalam aspek manusia. Kecederaan yang berlaku di tempat kerja adalah disebabkan oleh pekerja yang tidak

diberi latihan keselamatan yang mencukupi atau tiada latihan diberikan oleh majikan. Ini adalah salah satu isu utama yang menyekat amalan pengurusan keselamatan dijalankan dengan efisien.

Kemalangan di tempat kerja adalah salah satu daripada isu-isu utama yang kritikal yang berlaku dalam organisasi khususnya bagi syarikat atau industri yang berkaitan dengan sektor pembuatan. Keselamatan industri adalah satu kebimbangan utama bagi pengurus operasi yang mana kemalangan kecil mengganggu pengeluaran dalam pelbagai cara.

Kemalangan yang serius boleh menutup keseluruhan operasi. Kemalangan industri membawa banyak kesan kepada organisasi yang terlibat. Merujuk kepada Noorul Huda Zakaria, Norudin Mansor dan Zalinawati Abdullah (2012) kesan kepada organisasi adalah seperti kewangan hilang dan juga aspek-aspek bukan kewangan yang hilang seperti mengurangkan semangat pekerja serta reputasi syarikat.

Pelbagai isu pekerjaan dan kesihatan seperti pendedahan kepada bahan kimia, kekurangan pekerja terlatih dan kekurangan penguatkuasaan perlu diurus dengan sewajarnya (Amirah et al., 2013). Ia adalah penting untuk mengenal pasti sama ada sifat berhati-hati pekerja, komitmen keselamatan, kecekapan pekerja dan melihat sokongan organisasi adalah cara yang berkesan untuk mencegah kemalangan di tempat kerja.

Kesilapan manusia dan tingkah laku yang tidak selamat sebagai penyebab secara langsung kepada punca-punca kemalangan (Dekker, 2002). Merujuk kepada Dekker (2002), kesilapan manusia sebagai gejala yang melibatkan personaliti individu dan sistem

keselamatan yang diamalkan dalam sesebuah organisasi. Beliau juga berpendapat bahawa kesilapan manusia boleh secara sistematik berhubung dengan ciri-ciri individu, alat, tugas dan persekitaran operasi. Kegagalan pekerja bekerja dengan selamat mengikut prosedur operasi standard (SOP) akan menyumbang kepada kemalangan tempat kerja (Noorul Huda Zakaria, Norudin Mansor & Zalinawati Abdullah 2012).

Kadar kerja telah muncul sebagai faktor penting dalam kesusasteraan keselamatan yang menunjukkan bahawa pekerja yang melihat kadar kerja yang lebih tinggi adalah lebih cenderung kepada persepsi negatif terhadap iklim keselamatan.

Tingkah laku keselamatan yang baik dalam sesebuah organisasi meningkatkan keupayaan dan keteguhan organisasi untuk memerangi kemalangan di tempat kerja. Peraturan dan prosedur keselamatan, komitmen daripada pihak pengurusan, latihan keselamatan, komunikasi dan maklum balas keselamatan dan promosi keselamatan ialah amalan pengurusan keselamatan yang sepatutnya diamalkan dalam sesebuah organisasi (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Clarke (2006) menyatakan bahawa kepentingan kelakuan keselamatan ditonjolkan oleh meta-analisis menunjukkan perkaitan menyeluruh antara tingkah laku keselamatan dan kemalangan. Amalan pengurusan keselamatan yang baik bukan hanya memberikan kesan kepada isu produktiviti, kesedaran dan juga mendisiplinkan jika tiada langkah keselamatan diambil.

Pengurusan keselamatan berkaitan dengan amalan sebenar, peranan dan fungsi yang berkaitan dengan keselamatan yang selamat (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Amalan

pengurusan keselamatan adalah satu dasar, strategi, prosedur dan aktiviti yang dilaksanakan oleh pihak pengurusan organisasi yang mensasarkan terhadap pekerja mereka. Amalan pengurusan keselamatan perlu dilaksanakan dengan cekap dan berkesan supaya statistik kemalangan ini dapat dikurangkan. Ia bukan sahaja akan menyumbang kepada tempat kerja yang kondusif, tetapi ia juga boleh melahirkan pekerja yang berdisiplin dan sentiasa sedar akan kepentingan bekerja dalam tingkah laku yang selamat (Cooper & Philip, 2004).

Pengurusan keselamatan yang baik bertindak sebagai faktor utama untuk mengurangkan kemalangan di tempat kerja. Sekiranya organisasi gagal melaksanakan pengurusan keselamatan yang berkesan, akan membawa kepada kemalangan di tempat kerja. Zohar (1980) mendapati bahawa faktor utama yang mempengaruhi kejayaan program keselamatan adalah berpunca daripada komitmen pengurusan dalam sebuah organisasi. Vinodkumar & Bhasi (2010) telah menjalankan penyelidikan dalam amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan: Menilai peranan pengantara pengetahuan dan motivasi keselamatan, skala yang digunakannya adalah komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja, komunikasi dan maklum balas keselamatan, peraturan dan prosedur keselamatan, dasar promosi keselamatan, pengetahuan keselamatan, motivasi keselamatan, kepatuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan.

Kajian ini akan menentukan persepsi pekerja ke atas amalan pengurusan keselamatan syarikat dan cara bagaimana untuk mengurangkan kadar kemalangan dan meningkatkan tingkah laku keselamatan keseluruhan pekerja.



#### **1.4 PERSOALAN KAJIAN**

Berdasarkan kepada pernyataan masalah yang telah dibincangkan, persoalan utama yang menjadi dasar kajian adalah:

- i. Adakah komitmen pengurusan mempengaruhi tingkah laku keselamatan?
- ii. Adakah latihan keselamatan mempengaruhi tingkah laku keselamatan?
- iii. Adakah penglibatan pekerja mempengaruhi tingkah laku keselamatan?
- iv. Adakah komunikasi keselamatan dan maklum balas mempengaruhi tingkah laku keselamatan?

#### **1.5 OBJEKTIF KAJIAN**

Hubungan antara amalan pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan adalah objektif utama yang dikaji dalam kajian ini, manakala objektif khusus kajian ini adalah bertujuan untuk mencapai objektif berikut:

- i. Untuk menentukan hubungan antara komitmen pengurusan dan tingkah laku keselamatan.
- ii. Untuk menentukan hubungan antara latihan keselamatan dan tingkah laku keselamatan.
- iii. Untuk menentukan hubungan antara penglibatan pekerja dan tingkah laku keselamatan.
- iv. Untuk menentukan hubungan antara komunikasi keselamatan dan maklum balas dan tingkah laku keselamatan.

## **1.6 KEPENTINGAN KAJIAN**

Pentingnya laporan kajian ini adalah untuk mengenalpasti amalan pengurusan keselamatan terhadap tahap tingkah laku keselamatan yang di praktikkan di kalangan pekerja di tempat kerja samaada di peringkat tinggi, sederhana atau rendah.

Selain itu, hasil laporan disertasi ini di harap dapat memberi pengetahuan tentang amalan pengurusan dan tingkah laku yang selamat dan perlu diterapkan dalam memastikan keselamatan dan kesihatan seluruh pekerja didalam sektor automotif.

Selain itu juga, dengan adanya hasil kajian ini dapat membantu industri automotif menangani masalah-masalah yang dihadapi oleh industri automotif dalam perlaksanaan amalan pengurusan keselamatan di industri automotif.

Kajian ini akan membantu organisasi untuk mempertingkatkan perlaksanaan amalan pengurusan keselamatan dan seterusnya membantu mengurangkan kemalangan di tempat kerja.

## **1.7 SUSUNAN KERTAS KAJIAN**

Kajian ini terbahagi kepada 5 bahagian. Bab pertama mengandungi latar belakang kajian, pernyataan masalah yang akan dikaji, soalan kajian, objektif kajian, dan kepentingan kajian.

Seterusnya, di bab yang kedua, ulasan karya daripada kajian-kajian yang telah dilakukan pada masa lepas yang merangkumi amalan pengurusan keselamatan yang terdiri daripada empat elemen yang akan dibincangkan dengan lebih lanjut. Kajian berkaitan tingkah laku keselamatan juga turut diterangkan di dalam bab ini.

Bab tiga membentangkan metodologi yang digunakan dalam kajian ini, termasuk kerangka konseptual kajian, hipotesis, rekabentuk kajian, definisi operasional, pembolehubah dan instrumentasi kajian, pengumpulan data, populasi dan sampel kajian, kajian rintis, prosedur pengumpulan data dan teknik analisa data yang akan di ketengahkan dalam bab ini.

Bab empat membincangkan hasil dapatan kajian ini, hasil pengujian, analisis dan perbincangan hipotesis.

Akhirnya bab lima menghuraikan tentang ringkasan kajian, kesimpulan dan cadangan yang boleh digunakan untuk mengatasi masalah pada masa hadapan.

## **BAB 2**

### **ULASAN KARYA**

#### **2.1 PENGENALAN**

Tujuan ulasan karya ini adalah untuk mengkaji isu dan penemuan empirikal yang lalu tentang tingkah laku keselamatan. Bab ini bermula dengan menggambarkan konsep tingkah laku keselamatan, dan diikuti dengan penemuan dari kajian lepas mengenai tingkah laku keselamatan.

#### **2.2 TINGKAH LAKU KESELAMATAN**

Menurut Vijayakumar (2007), tingkah laku ditakrifkan sebagai individu melakukan sesuatu yang dapat dilihat dan diukur. Tingkah laku keselamatan dijelaskan dari segi pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan (Andrew Neal & Griffin, 2006). Penyertaan keselamatan menggambarkan sebagai tingkah laku yang tidak secara langsung menyumbang kepada keselamatan pekerja sementara pematuhan keselamatan mendefinisikan sebagai aktiviti utama yang memerlukan individu untuk mengekalkan keselamatan di tempat kerja.

Penyertaan pekerja dalam perbincangan keselamatan dan kesihatan di tempat kerja dapat menggalakkan pekerja untuk memberikan cadangan yang baik yang berkaitan dengan perkara yang dibincangkan. Konsep keselamatan asas kelakuan adalah untuk menerapkan perubahan tingkah laku dan memberi tumpuan kepada apa yang dilakukan oleh

seseorang, menganalisis mengapa mereka melakukannya dan menerapkan strategi intervensi yang disokong untuk memperbaiki apa yang dilakukan oleh seseorang.

Konsep tingkah laku keselamatan adalah untuk memperbaiki tingkah laku dengan memperbaiki dalaman diri seseorang individu. Ini adalah satu proses jangka panjang yang melibatkan usaha dan komitmen antara majikan dan pekerja. Flin (2000) mendapati bahawa tingkah laku keselamatan sebagai pemboleh ubah pengantara antara prestasi organisasi dan prestasi keselamatan, yang menggambarkan persepsi individu tentang nilai keselamatan dalam persekitaran kerja.

Merujuk kepada Neal dan Griffin (2006), tingkah laku keselamatan dinyatakan dalam bentuk pematuhan pekerja terhadap peraturan dan peraturan keselamatan organisasi serta penyertaan secara sukarela dalam program keselamatan dan inisiatif. Faktor-faktor tingkah laku keselamatan memberikan lebih tumpuan kepada usaha tingkah laku dan bukannya keputusan seperti kemalangan direkodkan. Tingkah laku keselamatan merujuk kepada tingkah laku yang membawa kepada pengurangan risiko dan hasilnya mengurangkan kemalangan dan kecederaan. Ramai orang berkelakuan tidak selamat kerana mereka tidak pernah cedera semasa melakukan pekerjaan mereka dengan cara yang tidak selamat.

Pekerja yang mempunyai tingkah laku yang lebih berisiko biasanya hadir dalam keadaan kecederaan yang paling tinggi di mana orang mengalami kecederaan dan kemalangan. Apabila kemalangan atau kecederaan direkodkan yang mana berkaitan dengan tingkah

laku, besar kemungkinan bahawa sikap yang sama tidak menyebabkan kecederaan walaupun ia pernah terjadi sebelum ini.

Tingkah laku keselamatan menggambarkan kelakuan yang menyokong amalan keselamatan dan aktiviti seperti menyediakan latihan keselamatan dan pematuhan keselamatan yang perlu dibawa oleh pekerja mengikut keperluan pekerjaan, keselamatan dan kesihatan untuk mencegah kemalangan di tempat kerja (Zin & Ismail, 2012).

### **2.3 KOMITMEN PENGURUSAN**

Komitmen boleh dibangunkan yang diabaikan oleh pihak pengurusan ke dalam aspek keselamatan dan kesihatan pekerja. Merujuk kepada Griffin dan Neal (2000), persepsi pekerja akan mempengaruhi keyakinan dalam sistem pengurusan keselamatan dalam sesebuah organisasi.

Pihak pengurusan harus memimpin organisasi dan pekerja mereka ke arah pencapaian matlamat keselamatan organisasi dengan memberi perhatian serius terhadap keselamatan. Merujuk kepada Jaselki, Anderson, dan Russel (1996), komitmen dan sokongan yang diberikan oleh pengurusan atasan akan mendorong kepada prestasi keselamatan. Tanggungjawab pihak pengurusan adalah untuk memastikan semua isu yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan dikendalikan dengan teliti. Adalah penting untuk menunjukkan kepada pekerja bahawa pengurusan sangat memberi keprihatinan kepada isu keselamatan. Adalah menjadi tanggungjawab setiap majikan dan setiap pekerja untuk memastikan bahawa keselamatan, kesihatan dan kebajikan di tempat kerja diamalkan

oleh semua pekerja (Akta Keselamatan Dan Kesihatan Pekerjaan 1994). Adalah tanggungjawab majikan untuk memastikan persekitaran kerja yang selamat dan mematuhi kehendak undang-undang. Majikan dan pekerja harus sedar tentang kepentingan isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja.

Cara untuk menangani kemalangan ini adalah mendidik pekerja mengenai keselamatan. Tahap komitmen tinggi daripada pihak majikan dalam hal-hal keselamatan dan kesihatan pekerjaan merupakan faktor yang sangat penting dalam penyediaan dasar keselamatan dan kesihatan pekerjaan. Majikan perlu membuat perancangan untuk menjalankan program atau aktiviti seperti mengenal pasti bahaya, mengenalpasti peranan Jawatankuasa Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (JKKP), latihan pekerja, pemeriksaan tempat kerja dan banyak lagi. Pelaksanaan aktiviti-aktiviti ini perlu dipantau, dikemas kini dan ditingkatkan secara berterusan untuk memastikan keberkesannya.

Hofmann, Morgeson dan Gerras (2003) telah memetik dalam konteks keselamatan, apabila pengurus dan penyelia menunjukkan komitmen mereka terhadap keselamatan dan keprihatinan terhadap kesejahteraan pekerja, para pekerja bersedia membalas dengan memperluas peranan mereka di dalam keselamatan. Kejayaan program keselamatan sesebuah organisasi dipengaruhi oleh komitmen daripada pihak pengurusan terhadap keselamatan.

Merujuk kepada Hwa, Lee, Wu, dan Takano (2008) komitmen pengurusan terhadap keselamatan menunjukkan sejauh mana pihak pengurusan organisasi menunjukkan sikap positif dan menyokong keselamatan terhadap keselamatan pekerja mereka. Pengurus yang komited yang terlibat dalam aktiviti keselamatan dan menyampaikan kepada pekerja tentang pentingnya keselamatan bagi organisasi.

Komitmen pengurusan terhadap keselamatan merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan kejayaan program keselamatan (Zohar, 1980). Komitmen ini boleh ditunjukkan melalui program-program latihan kerja, penyertaan pengurusan dalam jawatankuasa keselamatan, pertimbangan keselamatan dalam rekabentuk kerja dan kajian semula langkah kerja.

## **2.4 LATIHAN KESELAMATAN**

Latihan keselamatan sebagai proses memperolehi pengetahuan tentang keselamatan yang diberikan kepada pekerja agar mereka bekerja dengan selamat dan tanpa bahaya terhadap kesejahteraan mereka (Law, Chan & Pun, 2006). Dalam seksyen 15(2)(c), AKPP 1994 menyatakan bahawa peruntukan seperti maklumat, arahan, latihan dan penyeliaan yang diperlukan untuk memastikan, sejauh mana yang dapat dilaksanakan, keselamatan dan kesihatan di tempat kerja pekerjaannya. Akta ini menerangkan kewajipan majikan seperti menyediakan latihan keselamatan kepada pekerja untuk memberi pendedahan tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja dan pekerja juga perlu memainkan peranan dengan menyertai latihan keselamatan.



Faedah latihan keselamatan terhadap pekerja adalah untuk memperbaiki tingkah laku keselamatan. Latihan keselamatan yang berkesan adalah elemen penting dalam mana-mana program pencegahan serta program keselamatan dan kesihatan pekerjaan (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Merujuk kepada Vredenburg (2002) latihan direka dan diprogramkan untuk menekankan amalan kerja yang selamat. Program latihan keselamatan dan kesedaran terhadap keselamatan yang dianjurkan dapat meningkatkan tahap kesedaran mengenai keselamatan pekerjaan. Latihan keselamatan menyediakan satu cara untuk membuat kemalangan lebih mudah diramalkan.

Setiap organisasi perlu menyediakan latihan untuk semua peringkat pekerja sama ada peringkat pengurusan, tahap penyeliaan atau tahap yang lebih rendah (Cohen & Jensen, 2010). Latihan adalah untuk meningkatkan pengetahuan dan kemahiran pekerja dan pengurus. Mereka juga menambah bahawa latihan perlu diikuti oleh program dengan program-program berdasarkan penetapan matlamat dan maklum balas prestasi. Latihan keselamatan yang berkesan boleh meningkatkan pengurusan keselamatan. Latihan keselamatan membuat kemalangan lebih mudah dijangka meningkatkan keselamatan dan kesihatan pekerja di tempat kerja.

## **2.5 PENGLIBATAN PEKERJA**

Penglibatan pekerja secara individu atau kumpulan dalam aliran komunikasi dan pembuatan keputusan adalah teknik yang berorientasikan tingkah laku keselamatan (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Penglibatan mereka, pandangan dan pendapat mereka diperlukan kerana mereka adalah orang yang menjalankan tugas dan untuk memahami lebih baik mengenai keadaan sebenar tugas-tugas yang diberikan.

Pekerja yang bekerja adalah individu atau kakitangan yang paling berkecenderungan untuk membuat cadangan untuk penambahbaikan dan mereka boleh dipercayai untuk membincangkan perkara-perkara keselamatan dan kesihatan yang mempengaruhi pekerja dalam organisasi (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Penglibatan pekerja dalam konteks keselamatan diukur dari segi tahap penglibatan mereka dalam membuat keputusan, komitmen pengurusan terhadap isu-isu keselamatan, penglibatan pekerja dalam mengenal pasti isu-isu keselamatan di tempat kerja dan membincangkan isu-isu keselamatan antara rakan sekerja (Cox & Cheyne, 2000). Penglibatan pekerja dengan cara tertentu di tempat kerja adalah unsur yang paling penting dalam kejayaan pencegahan kemalangan dalam organisasi. Pendekatan hubungan manusia kepada pengurusan menekankan kepentingan komunikasi antara pekerja dan ketua mereka. Penyertaan pekerja boleh meningkatkan usaha, kecekapan dan produktiviti serta mengurangkan kos pemantauan pekerja dan juga meningkatkan komitmen (Doucouliagos, 2015).

Kualiti amalan pengurusan boleh membawa kepada penglibatan dan penyertaan pekerja yang lebih baik, antara lain contoh pengurusan penyertaan, program yang memerlukan penglibatan dan penyertaan pekerja, pengurusan yang memberikan hak kuasa dan demokratik kepada pekerja. Versen (1983) memberi pandangan penyertaan pekerja dalam amalan keselamatan bermakna pekerja harus bekerjasama dengan majikan dalam mewujudkan dan mengekalkan budaya keselamatan yang boleh diterima di tempat kerja. Beliau menambah, kerjasama antara kedua-dua pihak membolehkan masalah diselesaikan dengan cara yang fleksibel.

## **2.6 KOMUNIKASI KESELAMATAN DAN MAKLUM BALAS**

Komunikasi dan maklum balas yang berkesan memerlukan hubungan antara kedua-dua pihak untuk memastikan komunikasi dapat diterima dan dapat memberikan maklum balas kepada pihak lain. Komunikasi dua hala adalah penting untuk meningkatkan budaya positif sesebuah organisasi.

Merujuk kepada Vinodkumar dan Bhasi (2010) menyatakan salah satu amalan pengurusan keselamatan yang berkesan untuk meningkatkan keselamatan ialah melalui komunikasi yang kerap antara pihak pengurusan, penyelia dan tenaga pekerja mengenai isu-isu keselamatan di tempat kerja. Komunikasi yang berkesan dalam isu keselamatan membawa kepada kepercayaan pekerja.

Untuk mendapatkan kesan terhadap amalan pengurusan keselamatan, maklum balas mesti diberikan kepada pekerja. Pekerja juga perlu memberi maklum balas mengenai perkara-

perkara berkaitan keselamatan kepada pihak pengurusan dan mencadangkan cara-cara untuk meningkatkan proses kerja dan aktiviti-aktiviti yang dapat dilakukan dengan selamat. Komunikasi yang konsisten antara pengurusan dan pekerja mengenai isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja akan meningkatkan kesedaran di kalangan mereka.

Komunikasi secara dua hala adalah berkesan kerana penglibatan aktif dalam interaksi tersebut sekaligus dapat mengawal dan mempengaruhi tingkah laku seseorang pekerja semasa melakukan pekerjaan mereka (Vredenburg, 2002).

## **2.7 HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN PENGURUSAN DAN TINGKAH LAKU KESELAMATAN**

Komitmen pengurusan terhadap keselamatan adalah teknik yang berorientasikan tingkah laku yang melibatkan individu atau kumpulan dalam gerakan komunikasi dan proses membuat keputusan dalam organisasi (Vredenburg, 2002). Komitmen pengurusan melalui tindakannya, seperti berkongsi visi organisasi, akan membawa kepada peningkatan komitmen pekerja dan kepuasan kerja. Memotivasikan pekerja untuk melaksanakan tugas dengan selamat adalah tanggungjawab individu masing-masing dengan keselamatan serta pihak pengurusan menunjukkan kebimbangan terhadap keselamatan (Vredenburg, 2002).

Tambahan pula, untuk memastikan komitmen pengurusan terhadap keselamatan di kalangan pekerja, yang melibatkan pekerja dalam kesedaran keselamatan di tempat kerja.

Seorang penyelidik menyatakan bahawa kejayaan program keselamatan organisasi dipengaruhi oleh komitmen pengurusan terhadap (Zohar, 1980). Satu kajian mendapati komitmen keselamatan pengurusan menyokong tingkah laku keselamatan yang memberi kesan kepada kadar kecederaan (Cooper, 2006).

Merujuk kepada Hartline dan Ferrell (1996), komitmen yang ditunjukkan oleh pihak pengurusan boleh menjejaskan banyak bidang, termasuk sikap pekerja misalnya, hubungan tidak langsung antara komitmen pengurusan terhadap kualiti perkhidmatan dan kepuasan pekerja.

Komitmen organisasi adalah konsep kepuasan kerja yang meluas dan menguasai sikap terhadap organisasi pekerjaan. Terdapat tiga jenis komitmen. Ia telah ditakrifkan: (a) Komitmen yang bersifat efektif, (b) komitmen berterusan, dan (c) komitmen normatif (Meyer, Allen, & Gellatly, 1990; Dunham, Grube, & Castaneda, 1994). Mengenal pasti bahawa kejayaan dalam pengurusan keselamatan dan kesihatan hanya boleh dicapai melalui komitmen keselamatan terutama di kalangan semua pemegang saham projek.

Pengurusan atasan harus secara aktif memimpin organisasi dan pekerja ke arah mencapai matlamat keselamatan organisasi dengan menunjukkan bahawa organisasi adalah serius mengenai keselamatan. Menurut Jaselski et al., (1996), komitmen dan sokongan oleh pengurusan atasan akan meningkatkan prestasi keselamatan.

Komitmen pihak pengurusan untuk keselamatan adalah berkesan dalam mengurangkan kecederaan dan penyakit di tempat kerja (Abudayyeh, Fredericks, Butt, & Shaar, 2006). Budaya keselamatan dapat dipupuk dengan adanya komitmen pengurusan terhadap keselamatan yang baik di antara pihak majikan dan pekerja.

Kajian yang dijalankan oleh Khan (2003) mendapati bahawa komitmen pengurusan, pekerja, latihan keselamatan, insentif pendidikan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku keselamatan manakala disinsentif mempunyai hubungan yang signifikan negatif dengan tingkah laku keselamatan.

Satu kajian yang dijalankan oleh Ali, Abdullah & Subramaniam (2009) mendapati bahawa ganjaran, komitmen pengurusan, maklum balas dan amalan pengambilan pekerja telah berjaya mengurangkan kadar kecederaan. Penyelidik tersebut mengkaji perhubungan di antara 6 amalan pengurusan iaitu ganjaran, komunikasi dan maklum balas, komitmen pengurusan, pengambilan pekerja dan penglibatan pekerja dengan kadar kecederaan di dalam persekitaran industri di Malaysia.

Dapat disimpulkan bahawa komitmen pengurusan keselamatan adalah faktor utama dalam membantu untuk menentukan faktor-faktor kejayaan dalam amalan kerja yang selamat dan program keselamatan dalam organisasi.

$H_0$ : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pengurusan dengan tingkah laku keselamatan.

## **2.8 HUBUNGAN ANTARA LATIHAN KESELAMATAN DAN TINGKAH LAKU KESELAMATAN**

Matlamat latihan keselamatan adalah untuk melengkapkan kakitangan dengan keupayaan yang diperlukan untuk bertindak dengan selamat semasa bekerja dan mengelakkan kemalangan. Latihan keselamatan yang efektif memberikan impak kepada setiap organisasi dalam melaksanakan program pencegahan kemalangan (Vinodkumar & Bhaskar, 2010).

Latihan keselamatan menyediakan cara untuk membuat kemalangan lebih mudah diramalkan (Vredenburg, 2002). Menurut Diaz and Diaz-Cabrera (1997) latihan adalah salah satu faktor yang penting dalam amalan pengurusan keselamatan dalam menguruskan keselamatan dan kesihatan yang lebih berkesan di tempat kerja. Latihan keselamatan memainkan peranan penting didalam mengurangkan kadar kecederaan di tempat kerja.

Latihan keselamatan dikenal pasti sebagai amalan pengurusan keselamatan yang paling penting yang meramalkan pengetahuan keselamatan, motivasi keselamatan, pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan. Latihan keselamatan yang berterusan yang diberikan kepada pekerja telah meningkat motivasi mereka untuk melaksanakan tugas dengan selamat dan mempunyai hubungan yang positif dengan tahap pematuhan dengan keselamatan (Vinodkumar & Bhaskar, 2010). Ia membantu pekerja untuk memupuk tingkah laku yang selamat dan menyumbang ke arah keselamatan tempat kerja.

Satu kajian yang dilakukan oleh Hilyer, Leviton, Overman and Mukerhjee (2000) mendapati bahawa pekerja melaporkan bahawa mereka boleh mengenal pasti dan mengiktiraf bahan kimia berbahaya lebih mudah selepas menghadiri latihan keselamatan. Program latihan keselamatan mempunyai kesan positif ke atas tingkah laku keselamatan pekerja.

Satu kajian yang dilakukan oleh Lauver (2007) menunjukkan terdapat hubungan di antara latihan keselamatan dan tingkah laku keselamatan. Kajian ini dijalankan ke atas 48 sampel pekerja di *Association of Business and Industry and Safety Councils*. Aspek ini penting untuk keselamatan, kerana organisasi memerlukan pekerja untuk membantu mengenalpasti dan menyelesaikan isu keselamatan yang berpotensi berulang lagi.

$H_0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan.

## **2.9 HUBUNGAN ANTARA PENGLIBATAN PEKERJA DAN TINGKAH LAKU KESELAMATAN**

Penglibatan pekerja sebagai penjelasan kelakuan seperti mengambil bahagian dalam aktiviti sukarela keselamatan atau mesyuarat keselamatan (Neal et al., 2000). Bentuk penyertaan mungkin merupakan penglibatan pekerja dalam pembangunan program keselamatan dan tinjauan terhadap tingkah laku dan tindakan untuk melaporkan kejadian tersebut.



Penglibatan pekerja mewakili tingkah laku pekerja dalam usaha untuk meningkatkan keselamatan dan kesihatan, dengan menyokong matlamat dan objektif yang telah ditetapkan oleh organisasi (Khair, Shamsudin, & Subramaniam, 2011). Kejayaan pengurusan keselamatan dan kesihatan pekerjaan hanya boleh dicapai melalui kerja berpasukan terutamanya semua individu yang terlibat didalam organisasi (Cooper, 2000). Pekerja yang mempunyai komitmen yang baik terhadap tugas yang diberikan berpotensi untuk meningkatkan prestasi kerja. Penglibatan pekerja ditakrifkan sebagai satu usaha untuk membantu orang bawahan mereka untuk mempromosikan program keselamatan di tempat kerja, menunjukkan inisiatif dan mendidik pekerja mengenai keselamatan di tempat kerja. Pekerja di tempat kerja adalah yang paling layak untuk membuat cadangan untuk penambahbaikan dan mereka boleh dipercayai untuk membincangkan hal-hal keselamatan dan kesihatan yang menjejaskan pekerja dalam organisasi.

Cox dan Cheyne (2000) telah menjalankan kajian mengenai penglibatan pekerja dalam konteks keselamatan diukur dari segi tahap penglibatan mereka dalam membuat keputusan, komitmen pengurusan untuk isu-isu keselamatan, penglibatan pekerja dalam mengenal pasti isu-isu keselamatan di tempat kerja dan perbincangan mengenai isu-isu keselamatan di kalangan rakan sekerja.

Kerjasama atau penglibatan pekerja bersama-sama dengan pihak pengurusan cenderung kepada langkah ke arah mewujudkan semangat toleransi antara kedua-dua belah pihak. Vredenburg (2002) menyatakan bahawa pekerja yang rapat dengan kerja adalah yang paling layak untuk membuat cadangan tentang penambahbaikan. Oleh itu, pekerja perlu

diberi kuasa dalam membuat keputusan organisasi. Keputusan menunjukkan bahawa penglibatan pekerja adalah penting untuk mencegah kemalangan di tempat kerja.

$H_0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara penglibatan pekerja dengan tingkah laku keselamatan.

## **2.10 HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI DAN MAKLUM BALAS KESELAMATAN DAN TINGKAH LAKU KESELAMATAN.**

Perhubungan melalui komunikasi dan maklumbalas di kalangan pekerja dan majikan merupakan salah satu kepentingan dalam usaha mendapatkan sebarang maklumat yang berkaitan dengan isu-isu keselamatan. Komunikasi keselamatan secara signifikan berkaitan dengan tingkah laku keselamatan yang mana tanpa komunikasi yang berkesan sesuatu bahaya tidak dapat ditafsirkan. Coyle et al, (1995) mendapati bahawa komunikasi keselamatan secara signifikan mempengaruhi punca kecelakaan.

Vredenburg (2002) menjelaskan kepentingan komunikasi yang berkesan dapat memupuk budaya organisasi. Satu kajian menerangkan faktor komunikasi dan maklumbalas di kalangan pekerja bawahan dan atasan, mendapati tahap keberkesanan amalan pengurusan keselamatan dipengaruhi oleh tahap penggunaan komunikasi di dalam organisasi (Mearns, Whitaker, & Flin, 2003).

Kajian yang dilakukan oleh Griffin dan Neal (2000) menunjukkan bahawa komunikasi keselamatan mempunyai hubungan dengan tingkah laku keselamatan. Ini menunjukkan komunikasi dan maklumbalas keselamatan merupakan elemen penting di dalam

mengawal bahaya di tempat kerja. Komunikasi yang berkesan membantu pihak atasan untuk mengambil keputusan terhadap apa-apa bahaya yang mungkin berlaku.

Komunikasi dan maklum balas menggalakkan tingkah laku keselamatan di tempat kerja melalui pelaporan yang sepatutnya di antara pihak pengurusan dan pekerja yang mana mereka boleh mentafsir untuk meningkatkan prestasi keselamatan (Cabrera, Fernaud & D'iaz, 2007). Selain itu juga, kajian yang dijalankan oleh Cabrera, Fernaud dan D'iaz (2007) menunjukkan bahawa komunikasi dan maklum balas ialah pembolehubah yang penting untuk mengawal bahaya di tempat kerja.

Satu kajian telah dijalankan oleh Ali et al, (2009), menyatakan bahawa hanya komunikasi dan maklum balas dan penglibatan pekerja yang menyumbang kepada kadar kemalangan. Maklum balas yang kerap mengenai isu keselamatan juga boleh mengurangkan kadar kemalangan dan kecederaan di tempat kerja.

$H_0$  : Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi keselamatan dan maklum balas dengan tingkah laku keselamatan.

## **2.11 KESIMPULAN**

Berdasarkan ulasan karya di atas, jelas bahawa amalan pengurusan keselamatan seperti komitmen pengurusan, latihan keselamatan, komunikasi dan maklum balas keselamatan dan penglibatan pekerja mempunyai hubungan dengan tingkah laku keselamatan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI KAJIAN**

#### **3.1 PENGENALAN**

Bab ini membincangkan kaedah kajian yang digunakan oleh penyelidik dalam menjalankan penyelidikan. Metodologi kajian merujuk kepada kaedah penyelidikan bagaimana maklumat diperolehi. Ia melibatkan aspek-aspek seperti kerangka kajian, hipotesis kajian, rekabentuk kajian, definisi operasional, instrumentasi, pengumpulan data, persampelan, prosedur pengumpulan data dan teknik menganalisis data. Di samping itu, perancangan yang teliti dapat membantu memudahkan data penyelidikan dan maklumat yang dikumpulkan, dianalisis dan dinilai.

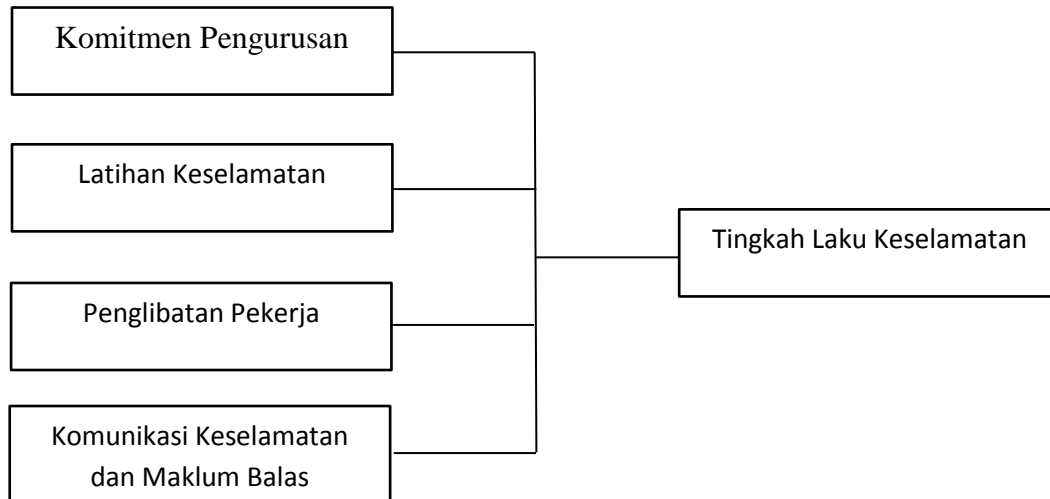
#### **3.2 RANGKA KERJA KONSEPTUAL**

Dengan merujuk dan adaptasi model hipotesis kajian oleh Vinodkumar dan Bhasi (2010), satu kerangka konseptual telah dibangunkan yang melibatkan dua pembolehubah utama iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar.

Rangka kerja konseptual untuk kajian ini ditunjukkan dalam rajah 3.1. Penyelidik menumpukan kepada empat jenis pembolehubah bebas yang boleh mempengaruhi pembolehubah bersandar. Pembolehubah bersandar adalah tingkah laku keselamatan, sedangkan pembolehubah bebas dalam kajian ini ialah amalan pengurusan keselamatan yang terdiri daripada komitmen pengurusan, latihan keselamatan, komunikasi dan maklum balas keselamatan dan penglibatan pekerja.

**PEMBOLEHUBAH  
BEBAS  
(IV)**

**PEMBOLEHUBAH  
BERSANDAR  
(DV)**



**Rajah 3.1:** Hubungan antara empat pembolehubah bebas dengan pembolehubah bersandar

### 3.3 REKA BENTUK KAJIAN

Soal selidik adalah kaedah untuk mengumpul data kuantitatif yang digunakan dalam proses pengumpulan data. Analisis unit untuk kajian ini adalah individu. Proses pembinaan instrumen bagi kajian ini telah diadaptasi daripada kajian-kajian yang lepas. Untuk tujuan kajian ini, sumber data utama diperoleh melalui soal selidik yang digunakan sebagai instrumen kajian dan diedarkan kepada pekerja pekerja di sebuah kilang (Syarikat XYZ) dalam industri automotif yang bertempat di Nilai, Negeri Sembilan.

### **3.4 DEFINI OPERASIONAL**

#### **1. Tingkah laku Keselamatan**

Tingkah laku keselamatan menentukan tingkah laku amalan dan aktiviti keselamatan yang perlu diterima oleh pekerja mengikut keperluan pekerjaan, keselamatan dan kesihatan untuk mengelakkan kemalangan di tempat kerja (Zin & Ismail, 2012). Tingkah laku keselamatan dijelaskan dari segi pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan ( Neal & Griffin, 2006). Tingkah laku yang tidak secara langsung menyumbang kepada keselamatan pekerja dan juga pembangunan persekitaran yang selamat disebut sebagai penyertaan keselamatan sementara pematuhan keselamatan mendefinisikan sebagai aktiviti utama yang perlu diikuti oleh individu untuk mengekalkan keselamatan tempat kerja.

#### **2. Latihan Keselamatan**

Merujuk Vredenburg (2002) latihan direka dan diprogramkan untuk menekankan amalan kerja yang selamat. Latihan keselamatan yang berkesan adalah elemen penting dalam kejayaan program pencegahan serta program keselamatan dan kesihatan pekerjaan (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Strategi dan amalan latihan yang berkesan adalah yang memenuhi keperluan organisasi dan serentak bertindak balas kepada keperluan setiap pekerja.

#### **3. Komitmen Pengurusan**

Komitmen pengurusan dalam organisasi sangat penting dalam menentukan kejayaan. Komitmen terhadap persekitaran pengurusan keselamatan merupakan

faktor utama dalam menentukan kejayaan program keselamatan (Zohar, 1980). Merujuk kepada Jaselki et al (1996) komitmen dan sokongan yang diberikan oleh pengurusan atasan akan mendorong kepada prestasi keselamatan.

#### **4. Penglibatan Pekerja**

Merujuk kepada Mashi (2014), penglibatan pekerja dalam keselamatan melibatkan aliran maklumat dan proses membuat keputusan dalam organisasi. Sebab utama mengapa pekerja perlu melibatkan diri dalam pembuatan keputusan pengurusan keselamatan adalah untuk membantu cara melindungi pekerja dan membantu organisasi untuk membangunkan langkah-langkah pencegahan kemalangan pekerjaan dengan cara yang tepat dan berkesan.

#### **5. Komunikasi Keselamatan dan Maklum Balas**

Komunikasi yang kerap berkaitan dengan isu keselamatan antara pengurus, penyelia dan tenaga kerja adalah amalan pengurusan yang berkesan untuk meningkatkan keselamatan di tempat kerja (Vinodkumar & Bhasi, 2010). Manakala, komunikasi dan maklum balas keselamatan yang lemah tidak akan membantu organisasi meningkatkan keselamatan di tempat kerja.

### **3.5 HIPOTESIS KAJIAN**

Hipotesis untuk kajian ini dinyatakan seperti di bawah:

H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pengurusan dengan tingkah laku keselamatan.

H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan.

H<sub>3</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara penglibatan pekerja dengan tingkah laku keselamatan.

H<sub>4</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dan maklum balas keselamatan dengan tingkah laku keselamatan.

### **3.6 PENGUKURAN DAN INSTRUMENTASI KAJIAN**

Kajian ini menggunakan kaedah soal selidik untuk mengumpul data. Soal selidik ini mengandungi 44 soalan. Kaedah tinjauan digunakan untuk mengumpul data kerana ia adalah kaedah yang paling sesuai. Kajian ini menggunakan kaedah kajian soal selidik untuk amalan pengurusan keselamatan dari Vinod Kumar dan Bhasi (2010). Soal selidik telah dijalankan dalam dua bahasa iaitu Bahasa Inggeris dan Bahasa Malaysia.

Soal selidik mengandungi ciri demografi responden. Ciri-ciri pekerja terdiri daripada jantina, taraf perkahwinan, tahap pendidikan tertinggi, bangsa, umur, maklumat pekerjaan dan bilangan tahun berkhidmat.

Dalam bahagian amalan pengurusan keselamatan, penyelidik menggunakan empat dimensi yang terdiri dari komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dan komunikasi dan maklum balas. Bagi amalan pengurusan keselamatan, instrumen diadaptasi daripada Vinodkumar dan Bhasi (2010).



Untuk tingkah laku keselamatan pula, pengkaji telah menggunakan dua dimensi iaitu pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan. Instrumen yang diadaptasikan daripada Williamson, Feyer, Cairns dan Biancotti (1997) telah digunakan bagi mengukur dimensi pematuhan keselamatan. Selain daripada itu, bagi dimensi penyertaan keselamatan pengkaji telah mengadaptasi instrumen daripada Neal dan Griffin (2002).

Vinodkumar dan Bhasi (2010) turut menggunakan kedua-dua instrumen ini di dalam kajian mereka berkaitan amalan pengurusan keselamatan.

Setiap item diukur pada skala Likert. Skala Likert adalah jenis skala tindak balas yang sering digunakan dalam soal selidik, dan merupakan skala yang paling banyak digunakan dalam soalan kaji selidik. Dalam penyelidikan ini, responden akan diminta untuk memberikan keutamaan mereka pada skala Likert (skala 1-5) digunakan mengikut turutan (1=sangat tidak setuju, 2=tidak bersetuju, 3=tidak bersetuju atau setuju, 4=bersetuju, dan 5=sangat setuju) untuk menilai setiap item.

Penerangan lanjut berkaitan item- item di dalam borang soal selidik adalah berdasarkan kepada jadual 3.1.

**Jadual 3.1**  
***Pembahagian Pembolehubah***

<b>Pembolehubah</b>	<b>Dimensi</b>	<b>Jumlah bilangan item</b>
Tingkah laku keselamatan	pematuhan keselamatan	7
	Penyertaan Keselamatan	5
Amalan	Komitmen Pengurusan	9

pengurusan keselamatan	Latihan keselamatan	6
	Komunikasi dan maklumbalas	5
	Penglibatan pekerja	5

### 3.7 POPULASI DAN PENSAMPELAN

Populasi sasaran untuk kajian ini adalah dalam kalangan pekerja di sebuah kilang (Syarikat XYZ) dalam industri automotif yang bertempat di Nilai, Negeri Sembilan. Untuk kajian ini, populasi kajian ini adalah 203 orang. Merujuk kepada Krejcie dan Morgan (1970) saiz sampel 132 responden adalah sesuai untuk populasi 203 dan responden dipilih dengan persampelan tujuan (*purposive sampling*). Ini bermakna bahawa 132 responden dikehendaki mewakili keseluruhan populasi kajian. Persampelan tujuan ialah sekumpulan subjek yang mempunyai ciri-ciri tertentu sahaja dipilih sebagai responden kajian berdasarkan pengetahuan dan tujuan khusus penyelidikan pengkaji.

### 3.8 KAJIAN RINTIS DAN KEBOLEHPERCAYAAN

Kajian rintis dijalankan oleh penyelidik sebelum kutipan data yang sebenar. Kajian ini dijalankan untuk memastikan soal selidik difahami, boleh dipercayai dan boleh digunakan untuk mengumpul data dari populasi skala besar. Kajian rintis melibatkan 39 responden yang merupakan pekerja di kilang automotif yang terletak di Nilai, Negeri

Sembilan tersebut. Ujian rintis dijalankan untuk mengesan sebarang kelemahan dalam reka bentuk dan instrumentasi soalan. Kajian rintis dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) versi 23. Ukuran ini boleh diukur dengan menggunakan ‘Cronbach alpha’ yang merupakan analisis kebolehpercayaan digunakan untuk mengenal pasti bagaimana item tersebut berkait rapat antara satu sama lain. Hasil analisa kebolehpercayaan instrumentasi yang digunakan dalam kajian adalah seperti jadual 3.2 di bawah.

### Jadual 3.2

*Nilai “Cronbach Alpha” bagi dimensi instrumentasi dalam kajian rintis*

Item	Dimensi	Pembolehubah	Nilai <i>Cronbach Alpha</i>
Amalan Pengurusan Keselamatan	Komitmen Pengurusan	Bebas	0.697
	Latihan Keselamatan	Bebas	0.778
	Komunikasi dan Maklum balas Keselamatan	Bebas	0.818
	Penglibatan Pekerja	Bebas	0.718
Tingkah Laku Keselamatan	Pematuhan Keselamatan	Bersandar	0.766
	Penyertaan Keselamatan	Bersandar	0.937

Menurut Sekaran (2003), soal selidik yang mempunyai nilai “*cronbach alpha*” yang melebihi 0.6 adalah diterima pakai. Semua nilai “*cronbach alpha*” dalam jadual 3.2 melebihi nilai 0.6.

### **3.9 PROSEDUR PENGUMPULAN DATA**

Proses pengumpulan data yang dilakukan sendiri digunakan untuk memastikan bahawa semua soal selidik dijawab oleh responden dan jaminan mendapatkannya semula. Soal selidik telah dijalankan dalam dua bahasa iaitu Bahasa Inggeris dan Bahasa Malaysia. Semua butiran dan kerahsiaan soal selidik telah dirangka dalam muka depan soal selidik. Pengumpulan data dilakukan seperti berikut:

- 1) Penyelidik membuat temujanji dengan ketua jabatan untuk mendapatkan kebenaran sebelum mengedarkan soal selidik kepada responden.
- 2) Penyelidik mengedarkan soal selidik.
- 3) Mengumpul data dalam masa 10 hari
- 4) Menganalisis data

### **3.10 TEKNIK ANALISIS DATA**

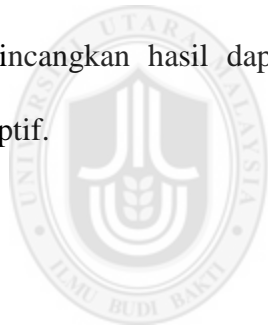
Data diperoleh melalui soal selidik yang diedarkan kepada pekerja. Data dianalisis melalui *Statistical Package for Social Science* (SPSS). Ini diikuti oleh profil demografi responden menggunakan statistik deskriptif. Dalam kajian ini, ciri-ciri demografi responden seperti umur, jantina, kelayakan akademik, status perkahwinan, dan tempoh perkhidmatan di jabatan masing-masing telah diterangkan dengan menggunakan kekerapan dan peratusan.

Ujian *Cronbach Alpha* akan digunakan kerana ia adalah ujian yang paling diterima dari segi analisis kebolehpercayaan untuk mengenal pasti bagaimana setiap item mempunyai hubungan rapat antara satu sama lain (Sekaran, 2003). Analisis korelasi Pearson

menerangkan kekuatan dan arah hubungan linear antara dua pembolehubah. Dalam kajian ini, analisis korelasi dijalankan untuk menguji kekuatan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Dalam kajian ini juga analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan hubungan antara pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar, arah perhubungan, tahap perhubungan dan juga kekuatan hubungan.

### **3.11 KESIMPULAN**

Proses pengumpulan data dan analisis data adalah penting untuk menentukan sama ada hipotesis dalam penyelidikan disokong ataupun ditolak. Metodologi yang sistematik akan menjamin kelancaran penyelidikan yang dijalankan. Bab seterusnya akan membincangkan hasil dapatan iaitu melibatkan analisis terhadap hipotesis dan data deskriptif.



**UUM**  
Universiti Utara Malaysia

## **BAB 4**

### **DAPATAN KAJIAN**

#### **4.1 PENGENALAN**

Bab ini akan mendedahkan hasil dapatan kajian daripada penyelidikan yang dijalankan oleh syarikat automotif. Data yang diperolehi kemudiannya dianalisis dengan menggunakan *Statistical Package for Social Science (SPSS)* version 23 dalam menjalankan analisis statistik. Analisis kemudian menyimpulkan analisis kebolehpercayaan, statistik deskriptif pembolehubah, analisis korelasi dan regresi.

#### **4.2 KADAR TINDAK BALAS**

Terdapat sejumlah 132 soal selidik yang diedarkan kepada pekerja di sebuah kilang (Syarikat XYZ) dalam industri automotif yang bertempat di Nilai, Negeri Sembilan. Responden diberi tempoh masa yang cukup untuk menyelesaikan soal selidik dan dikumpulkan apabila responden menjawab sepenuhnya oleh mereka. Peratusan yang diperolehi adalah 100%.

#### **4.3 PROFIL RESPONDEN**

Jumlah responden adalah daripada pekerja industri automotif yang bertempat di Nilai, Negeri Sembilan. Profil responden di analisis dengan menggunakan kekerapan deskriptif. Bagi analisis deskriptif, ujian taburan frekuensi telah digunakan bagi bahagian demografi responden. Rajah 4.1 di bawah akan menerangkan nilai kekerapan item-item berkenaan.

**Jadual 4.1***Profil Demografik Responden*

<b>Demografik</b>	<b>Kekerapan</b>	<b>Peratusan (%)</b>
<b>Jantina</b>		
<b>Lelaki</b>	59	44.7
<b>Perempuan</b>	73	55.3
<b>Taraf Perkahwinan</b>		
<b>Bujang</b>	28	21.2
<b>Berkahwin</b>	102	77.3
<b>Janda/Duda</b>	2	1.5
<b>Tahap Pendidikan</b>		
<b>Tertinggi</b>		
<b>Sekolah Rendah</b>	8	6.1
<b>LCE/SRP/PMR</b>	15	11.4
<b>MCE/SPM/SPMV</b>	69	52.3
<b>HSC/STPM</b>	9	6.8
<b>Lain-lain</b>	31	23.5
<b>Bangsa</b>		
<b>Melayu</b>	94	71.2
<b>Cina</b>	6	4.5
<b>India</b>	32	24.2
<b>Lain-lain</b>	0	0
<b>Umur</b>		
<b>20-29</b>	27	20.5
<b>30-39</b>	60	45.5
<b>40-49</b>	33	25
<b>50 keatas</b>	12	9.1
<b>Maklumat Pekerjaan</b>		
<b>Pekerja Mahir</b>	86	65.2
<b>Pekerja separuh mahir</b>	38	28.8
<b>Pekerja tidak mahir</b>	8	6.1
<b>Tempoh Perkhidmatan</b>		
<b>1-5</b>	35	26.5
<b>6-10</b>	45	34.1
<b>11-15</b>	29	22
<b>16-20</b>	13	9.8
<b>21 keatas</b>	10	7.6

Di dalam jadual 4.1, data menunjukkan bahawa 73 (55.3%) daripada jumlah responden adalah daripada responden perempuan berbanding responden lelaki sebanyak 59 (44.7%).

Ini menunjukkan bahawa, hasil kajian kebanyakannya diperolehi dari pendapat responden wanita.

Seramai 102 atau 77.3% responden terdiri daripada responden berstatus yang telah berkahwin. Manakala sebanyak 21.2% terdiri daripada responden berstatus bujang yang mewakili 28 orang. Akhir sekali, bagi peratusan untuk responden yang berstatus janda, duda atau bercerai sebanyak 1.5% bersamaan 2 orang responden.

Dalam kajian ini, tahap pendidikan yang tertinggi ialah daripada responden yang mempunyai sijil pelajaran Malaysia iaitu sebanyak 52.3% yang mewakili sebanyak 69 orang. Diikuti oleh responden yang mempunyai lain-lain kelayakan iaitu sebanyak 23.5 bersamaan 31 orang. Manakala responden yang mempunyai sijil PMR/SRP/LCE sebanyak 11.4% yang mencatat seramai 15 orang. Responden yang mempunyai kelayakan STPM dan sekolah rendah, masing-masing mencatatkan sebanyak 9 orang atau 6.8% dan 8 orang atau 6.1%.

Merujuk kepada jadual 4.1, bangsa melayu merupakan bangsa yang paling tertinggi dan dilihat mendominasi pekerja di kilang automotif iaitu sebanyak 71.2% ataupun sebanyak 94 orang responden dikalangan bangsa melayu. Bangsa yang kedua tertinggi ialah daripada responden bangsa india sebanyak 24.2% atau 32 orang dan diikuti bangsa cina adalah responden yang paling sedikit mencatatkan sebanyak 4.5% iaitu 6 orang.



Hasil pengumpulan data yang di tunjukkan di dalam jadual 4.1, nilai kekerapan tertinggi adalah daripada responden yang berumur 30-39 tahun iaitu sebanyak 45.5% bersamaan 60 orang. Kedua tertinggi ialah lingkungan umur 40-49 yang mencatat seramai 33 orang iaitu 25%. Seterusnya responden di likungan umur 20-29 mencatatkan jumlah sebanyak 27 orang ataupun 20.5%. Lingkungan umur yang paling rendah adalah daripada umur 50 keatas iaitu sebanyak 9.1% bersamaan 12 orang.

Dalam kajian ini, penyelidik mendapati bahawa pekerja mahir menyumbang jumlah yang tertinggi iaitu sebanyak 65.2% bersamaan 86 orang. Pekerja mahir ini terdiri daripada pekerja yang mempunyai pengetahuan, pengalaman dan kelayakan untuk sesuatu kerja. Mereka diberi latihan yang secukupnya sebelum menjalankan tugas. Kedua tertinggi sebanyak 38 orang iaitu 28.8% daripada responden yang terdiri daripada pekerja separuh mahir. Akhir sekali, 8 responden atau 6.1% mewakili pekerja tidak mahir.

Tempoh berkhidmat paling tinggi di kilang automotif ini ialah 6-10 tahun iaitu 34.1% yang mewakili 45 orang, diikuti oleh 1-5 tahun tempoh perkhidmatan mencatatkan sebanyak 35 orang iaitu 26.5%. Tempoh perkhidmatan 11-15 tahun mencatatkan seramai 29 orang ataupun 22%. Bagi tempoh perkhidmatan 16-20 tahun dan 21 tahun ke atas masing-masing mencatatkan jumlah sebanyak 13 (9.8%) dan 10 (7.6%).

#### **4.4 UJIAN KEBOLEHPERCAYAAN**

Dalam prinsip, prosedur pengukuran yang stabil harus menghasilkan hasil yang sama ataupun hampir sama jika individu atau syarat yang sama digunakan. Dalam kajian ini

seperti sampel rintis yang dilakukan, kita akan mengkaji pekali kebolehpercayaan yang dipanggil *Cronbach alpha* ( $\alpha$ ) (Cronbach, 1951). Menurut Hair, Black, Babin, & Anderson (2009) menerangkan bahawa nilai *Cronbach alpha* di atas 0.60 dianggap signifikan. Nilai *Cronbach Alpha* bagi instrumen dalam kajian ini adalah seperti jadual 4.2 dibawah.

Jadual 4.2

*Nilai Cronbach Alpha ujian Kebolehpercayaan Setiap Pembolehubah*

Item	Dimensi	Bilangan item	Nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )
<b>Amalan Pengurusan Keselamatan</b>	Komitmen Pengurusan	9	0.646
	Latihan Keselamatan	6	0.719
	Komunikasi dan	5	0.616
	Maklum Balas		
	Keselamatan		
	Penglibatan Pekerja	5	0.657
<b>Tingkah laku keselamatan</b>	Pematuhan Keselamatan	7	0.732
	Penyertaan Keselamatan	5	0.768

Dalam kajian ini didapati bahawa nilai cronbach alpha yang tertinggi ialah penyertaan keselamatan manakala nilai terendah bagi nilai *cronbach alpha* ialah komunikasi dan maklum balas keselamatan. Berdasarkan jadual 4.2, menunjukkan keseluruhan nilai individu *cronbach alpha* terbukti signifikan kerana memaparkan kebolehpercayaan konsisten yang baik yang menanda aras nilai alpha 0.60 ke atas ( Hair et. al, 2009).

#### 4.5 ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis deskriptif ialah analisis yang merangkumi nilai min dan nilai sisihan piawai untuk pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar. Semua pembolehubah telah di nilai berdasarkan skala Likert dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju). Nilai min adalah statistik deskriptif yang mengukur pusat keseimbangan data. Nilai min adalah sering disebutkan dengan sisihan piawai. Objektif kajian ini adalah untuk menilai min bagi amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan di industri automotif. Jadual 4.3 menunjukkan nilai min yang tertinggi bagi pembolehubah bebas adalah latihan keselamatan (min=3.91, sp = 0.509). Manakala min bagi pembolehubah bebas yang lemah ialah komunikasi dan maklum balas (min=3.74, sp=0.563). Ini menunjukkan amalan pengurusan keselamatan adalah baik dan mempengaruhi tingkah laku keselamatan.

**Jadual 4.3**  
*Statistik Deskriptif Pembolehubah*

<b>Dimensi</b>	<b>Min</b>	<b>Sisihan Piawai</b>	<b>N</b>
<b>Komitmen Pengurusan</b>	3.8098	.43772	132
<b>Latihan Keselamatan</b>	3.9179	.50966	132
<b>Komunikasi dan maklum balas</b>	3.7485	.56332	132
<b>Penglibatan Pekerja</b>	3.8000	.54423	132
<b>Tingkah laku keselamatan</b>	3.89	.410	132

#### 4.6 UJIAN KORELASI

Korelasi Pearson digunakan untuk mengukur perkaitan linear antara dua pembolehubah iaitu pembolehubah bebas dan pembolehubah bersandar untuk menunjukkan signifikan, samada arah (positif atau negatif) dan kekuatan setiap hubungan yang wujud. Seperti yang dicadangkan oleh Pallant (2007), kekuatan kepentingan statistik ditentukan seperti:  $r = 0.10$  hingga  $0.29$  (lemah),  $r = 0.30$  hingga  $0.49$  (sederhana) dan  $r = 0.50$  hingga  $1.0$  kuat. Keputusan analisis korelasi Pearson antara amalan pengurusan keselamatan (komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dan komunikasi dan maklum balas keselamatan) dan tingkah laku keselamatan dinyatakan di Jadual 4.4.

**Jadual 4.4**

*Analisis Korelasi Antara Amalan Pengurusan Keselamatan dan Tingkah Laku Keselamatan*

	Komitmen Pengurusan	Latihan Keselamatan	Komunikasi dan Maklum Balas	Penglibatan Pekerja	Tingkah Laku Keselamatan
Komitmen Pengurusan	1				
Latihan Keselamatan	.688**	1			
Komunikasi dan Maklum Balas	.642**	.658**	1		
Penglibatan Pekerja	.563**	.604**	.688**	1	
Tingkah Laku Keselamatan	.489**	.587**	.629**	.612**	1

\*\* . Korelasi adalah signifikan pada tahap 0.01 level (2-tailed).

Kajian ini menunjukkan bahawa amalan pengurusan keselamatan mempunyai hubungan yang signifikan dengan tingkah laku keselamatan. Komunikasi dan maklum balas keselamatan mempunyai hubungan signifikan yang tinggi terhadap tingkah laku keselamatan ( $r$  bersamaan 0.629). Manakala penglibatan pekerja menunjukkan hubungan signifikan yang kedua tertinggi terhadap tingkah laku keselamatan yang mencatatkan nilai  $r$  bersamaan 0.612. Bagi latihan keselamatan dan komitmen pengurusan, masing-masing menunjukkan hubungan yang signifikan dengan tingkah laku keselamatan iaitu  $r$  bersamaan 0.587 dan 0.489.

#### **4.7 UJIAN HIPOTESIS**

Tujuan analisis regresi adalah untuk mengkaji hubungan antara pemboleh ubah bebas iaitu amalan pengurusan keselamatan dan pemboleh ubah bersandar iaitu tingkah laku keselamatan. Analisis regresi berganda menerangkan sejauh mana kriteria varians pemboleh ubah bersandar dikaitkan dengan pemboleh ubah bebas (Zikmund, Babin, Car, & Griffin, 2013). Hasil yang diperoleh dan interpretasi dibincangkan dengan tepat seperti di bawah:

**Jadual 4.5***Hasil regresi berganda pada Tingkah laku keselamatan*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.613	.242		6.678	.000
Komitmen Pengurusan Latihan Keselamatan	-.020	.088	-.021	-.223	.824
Komunikasi dan Maklum Balas	.195	.078	.242	2.487	.014
Penglibatan Pekerja	.213	.073	.293	2.923	.004
	.208	.069	.276	3.003	.003

a. Pembolehubah Bersandar: Tingkah Laku Keselamatan

Nilai F : 29.864

R : 0.696

R<sup>2</sup> : 0.485

Adjusted R : 0.468

Hasil daripada regresi berganda, didapati bahawa hubungan antara komitmen pengurusan dan tingkahlaku keselamatan adalah tidak signifikan ( $\beta = -.021$  at  $p > 0.05$ ). Bagi latihan keselamatan, menunjukkan bahawa terdapat hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan dan tingkah laku keselamatan ( $\beta = 0.242$ ,  $p < 0.05$ ). Dalam penyelidikan ini juga mendapati bahawa komunikasi dan maklum balas keselamatan mempunyai pengaruh tinggi terhadap tingkah laku keselamatan ( $\beta = 0.293$ ,  $p < 0.05$ ). Terdapat hubungan yang positif antara penglibatan pekerja dengan tingkah laku keselamatan ( $\beta = 0.276$ ,  $p < 0.05$ ).

**Jadual 4.6***Rumusan Pengujian Hipotesis*

<b>Hipotesis</b>	<b>Keputusan</b>
<b>H<sub>1</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pengurusan dengan tingkah laku keselamatan</b>	<b>Ditolak</b>
<b>H<sub>2</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara latihan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan</b>	<b>Diterima</b>
<b>H<sub>3</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dan maklum balas keselamatan dengan tingkah laku keselamatan</b>	<b>Diterima</b>
<b>H<sub>4</sub> : Terdapat hubungan yang signifikan antara penglibatan pekerja dengan tingkah laku keselamatan</b>	<b>Diterima</b>

**4.8 Rumusan**

Bab ini telah membincangkan berkaitan dengan persoalan yang telah ditimbulkan pada permulaan kajian. Hanya 3 daripada 4 hipotesis mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan hasil daripada ujian regresi berganda. Perbincangan yang lanjut akan dibincangkan pada bab yang seterusnya.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN CADANGAN**

#### **5.1 PENGENALAN**

Hasil daripada penyelidikan yang mempengaruhi amalan pengurusan keselamatan dengan tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja dalam industri automotif di Malaysia akan dibincangkan didalam bab ini. Keputusan dan hasil kajian itu boleh membantu syarikat automotif dan penyelidik lain untuk meningkatkan amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan organisasi mereka. Pada akhir bab ini, batasan yang dihadapi semasa kajian semasa akan diketengahkan. Akhirnya, kesimpulan kajian ini juga akan diterangkan didalam bab ini.

#### **5.2 PERBINCANGAN**

Bagi membincangkan hasil dapatan kajian, data dianalisis untuk menjawab objektif kajian dan persoalan kajian. Kajian ini terutamanya memberi tumpuan untuk mengkaji amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan di kalangan pekerja.

##### **5.2.1 Komitmen Pengurusan dan Tingkah Laku keselamatan.**

Berdasarkan daripada kajian, menunjukkan bahawa komitmen pengurusan tidak mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan ( $\beta = -.021$ ,  $p > 0.05$ ).

Walau bagaimanapun, hipotesis menerangkan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen pengurusan dan tingkah laku keselamatan. Penemuan ini tidak selaras dengan



penyiasatan empirikal terdahulu dalam sektor perkilangan ( Fernandez-Muniz, 2009; Parker et al., 2001).

Terdapat beberapa sebab munasabah yang dapat menjelaskan hubungan yang tidak signifikan, yang pertama adalah jawatankuasa keselamatan dan kesihatan bersama di bengkel dan peringkat jabatan yang tidak menyokong penglibatan pengurusan dalam hal-hal keselamatan. Untuk memastikan keselamatan di tempat kerja, komitmen daripada pihak pengurusan memainkan peranan yang penting dalam melaksanakannya (Yule, Flin & Murdy 2007). Pihak pengurusan boleh meningkatkan komitmen mereka berkenaan dengan persekitaran kerja pasukan yang baik dan galakan pengaruh rakan sekerja yang positif dalam pasukan (Zhou, Fang, & Wang, 2008). Ia boleh dikatakan bahawa pekerja "persepsi komitmen pengurusan memberikan gambaran keseluruhan yang diperolehi dari keseluruhan pekerja" penilaian tentang kepentingan pengurusan dalam keselamatan dan kesihatan pekerja seperti yang ditunjukkan dalam pelbagai aktiviti dan inisiatif pengurusan terhadap keselamatan (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Pengurusan boleh dilihat kepada pekerja dan mencerminkan amalan keselamatan yang baik. Dalam kajian ini, mesej mengenai komitmen pengurusan terhadap keselamatan disampaikan dalam bentuk "rantai perintah" berbanding daripada bersemuka. Biasanya mesej akan dihantar oleh pegawai Keselamatan dan Kesihatan (SHO), penyelia dan ketua pasukan.

Kurangnya komitmen keselamatan oleh pihak pengurusan boleh menjadi penghalang kepada perubahan dan penglibatan tingkah laku pekerja (Lunt et al, 2008). Abdul Rahim, et al. (2008) menyatakan bahawa kurangnya komitmen membawa kepada program pemeriksaan yang lemah, dasar keselamatan yang lemah, dasar pencegahan kemalangan yang tidak komprehensif dan program pendidikan yang tidak mencukupi.

Pihak pengurusan perlu mengambil bahagian secara aktif dalam semua mesyuarat dan semua peringkat dimana melibatkan bahaya yang perlu dikaji semula. Sekiranya mesyuarat keselamatan tidak dibincangkan, pengurusan harus mengambil inisiatif untuk memulakan perbincangan. Tingkah laku ini memberikan komunikasi langsung antara pekerja dan pengurusan dan menggalakkan penyertaan pekerja mengenai hal-hal keselamatan dan kesihatan.

Apabila sesuatu situasi keselamatan timbul, pihak pengurusan gagal mengambil perhatian pekerja dalam situasi ini dengan serius dan menangani dengan jelas dan segera. Pihak pengurusan harus menyemak semua laporan kemalangan yang serius, menentukan faktor penyumbang, dan menyampaikan dapatan kepada pekerja untuk mencegah kemalangan itu berulang.

### **5.2.2 Latihan Keselamatan dan Tingkah Laku Keselamatan**

Hasil kajian mendapati bahawa latihan keselamatan mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan ( $\beta=0.242$ ,  $p<0.05$ ).

Hubungan yang ketara wujud kerana pertama, pihak pengurusan memberi tahap keutamaan tertinggi untuk latihan keselamatan yang meyakinkan para pekerja tentang keperluan penyertaan keselamatan (Griffin & Neal, 2000; Vredenburg, 2002; Zohar, 1980). Griffin & Neal (2000) menyatakan bahawa setiap pekerja memberi persepsi yang berbeza terhadap latihan. Pekerja tidak menunjukkan minat dalam program keselamatan jika pihak pengurusan tidak melibatkan mereka didalam tahap pembangunan program keselamatan.

Kadar kemalangan di tempat kerja dapat dikurangkan dengan penyediaan latihan keselamatan oleh pihak majikan kepada pekerja. Ini juga akan melahirkan perasaan dihargai oleh para pekerja terhadap majikan mereka. Perlaksanaan latihan keselamatan yang berkesan akan memberikan impak terhadap tingkahlaku selamat seseorang pekerja (Saidin et al., 2007).

Latihan keselamatan yang direka untuk memberi pengetahuan yang baik tentang pelbagai proses, bahaya yang berkaitan dan langkah-langkah keselamatan yang diambil oleh pekerja sekiranya berlaku kecemasan. Program latihan keselamatan yang dijalankan secara berkala dan wajib di patuhi. Setiap pekerja diberi peluang untuk mengambil bahagian dalam program latihan yang dianjurkan oleh pihak pengurusan. Oleh itu, apabila pekerja diberi peluang dan diberi latihan keselamatan dan kesihatan yang sesuai, mereka mungkin merasa bahawa organisasi mengambil berat tentang keselamatan dan kesihatan mereka. Sinclair et al., (2003) menyatakan bahawa pekerja cuba untuk bekerja dengan lebih selamat dalam organisasi apabila mereka mendapat peluang dan diberikan

latihan keselamatan yang sesuai. Apabila pekerja menerima latihan keselamatan yang sesuai, mereka akan melibatkan diri dalam tingkah laku keselamatan yang lebih baik seperti pematuhan kepada prosedur kerja keselamatan, prosedur pelaporan kemalangan, tindak balas kecemasan dan peralatan pelindung diri.

Keberkesanan latihan keselamatan meningkatkan pengetahuan dan dengan ketara mengurangkan kejadian yang tidak diinginkan di kalangan pekerja. Kebanyakan latihan dalam hal ini organisasi dijalankan dalam Bahasa Inggeris atau Bahasa Melayu yang mudah difahami oleh pekerja terutamanya pekerja asing.

### **5.2.3 Komunikasi keselamatan dan Maklum Balas dan Tingkah Laku Keselamatan**

Telah dihipotesiskan bahawa komunikasi dan maklum balas keselamatan mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan ( $\beta=0.293, p<0.05$ ) dalam kajian ini.

Kajian empirikal yang terdahulu menyatakan bahawa komunikasi dan maklum balas keselamatan yang efisien membantu pihak pengurusan mengesan kesilapan di tempat kerja dan melakukan langkah pembetulan dengan berkesan (Eshraghi & Salehi, 2010; Pandey & Garnett, 2006).

Penyertaan keselamatan secara positif berkaitan dengan integrasi dan perspektif organisasi. Dengan kata lain, ini bermakna pekerja memerlukan maklumat mengenai matlamat dan dasar organisasi untuk menyumbang kepada persekitaran yang menyokong keselamatan. Untuk mempengaruhi amalan keselamatan, maklum balas hendaklah

diberikan kepada pekerja yang mampu menggunakannya. Ia perlu diberikan kepada mereka yang bekerja di tempat yang dalam proses di mana tingkah laku mereka dengan berkesan boleh mempengaruhi hasil. Komunikasi keselamatan seperti mesyuarat keselamatan, papan kenyataan, berita, poster, risalah dan perbincangan mengenai keselamatan dan penyertaan keselamatan dijalankan secara tetap. Komunikasi yang kerap antara pihak pengurusan dan pekerja adalah cara yang berkesan untuk meningkatkan prestasi keselamatan (Vinodkumar & Bhasi, 2010).

Komunikasi dan maklum balas keselamatan mempengaruhi tingkah laku keselamatan adalah kerana maklumat keselamatan dan kesihatan yang disalurkan kepada pekerja melalui ketua jabatan masing-masing, penyelia dan ketua pasukan selepas isu keselamatan dan kesihatan dibincangkan dalam Keselamatan dan Kesihatan Jawatankuasa yang dijalankan setiap bulan sekali.

Selain itu, penglibatan pekerja dalam pembangunan program latihan dan perbincangan kumpulan kerja juga berkesan untuk pembangunan program latihan. Ini menunjukkan pekerja juga mesti terlibat dalam membuat keputusan dan maklum balas yang kerap mengenai prestasi keselamatan untuk pematuhan keselamatan yang baik. Vinodkumar dan Bhasi, (2010) menyatakan komunikasi dan maklum balas keselamatan mesti dilakukan secara tetap di antara pengurusan, penyelia dan pekerja.

#### **5.2.4 Penglibatan Pekerja dan Tingkah Laku Keselamatan**

Kajian terdahulu menyatakan bahawa penglibatan pekerja terhadap keselamatan adalah faktor yang penting untuk pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan (Vredenburg, 2002). Dalam kajian ini mendapati penglibatan pekerja mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku keselamatan ( $\beta=0.276, p<0.05$ ). Amalan ini sangat dekat dengan pemerhatian yang dilakukan oleh Blair dan Geller (2000) yang secara tradisinya, majikan bertanggungjawab untuk pencegahan kemalangan di tempat kerja dan tugas majikan untuk menetapkan peraturan dan prosedur serta membuat perubahan dan keputusan.

Dalam organisasi ini, komitmen dari pihak pengurusan atas isu keselamatan adalah sangat kuat. Semua dasar keselamatan dan peraturan telah dirumuskan oleh pihak atasan pengurusan dan mereka juga mendapat pandangan daripada pekerja. Orang yang paling berkecuali yang boleh membuat penambahbaikan keselamatan di tempat kerja adalah pekerja itu sendiri kerana dia adalah yang paling dekat dengan kerja.

Wharton (2003) juga menyatakan bahawa prestasi keselamatan lebih tinggi dan bertambah apabila pekerja dibenarkan menjadi sebahagian daripada proses pembuatan keputusan. Oleh itu, penglibatan pekerja adalah faktor penting untuk pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan yang mesti dibenarkan dalam proses membuat keputusan melalui jawatankuasa keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan dalam organisasi. Penglibatan pekerja di dalam sesuatu proses di dalam tempat kerja merupakan

elemen yang penting dalam kejayaan pencegahan kemalangan di sesebuah organisasi. Penyertaan pekerja adalah faktor penting untuk pematuhan keselamatan dan pekerja mesti dibenarkan menyertai proses membuat keputusan.

Selain itu, dalam organisasi ini bahasa utama digunakan untuk berkomunikasi dengan pekerja adalah bahasa Melayu dan bahasa Inggeris. Mesej keselamatan mudah difahami oleh semua peringkat pekerja.

### **5.3 IMPLIKASI**

Bahagian kajian ini akan mendedahkan implikasi penemuan dalam kedua-dua teori dan perspektif praktikal.

#### **5.3.1 IMPLIKASI TEORI**

Hubungan antara amalan pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dijalankan di kalangan pekerja dalam industri automotif di Malaysia. Terdapat banyak kajian serupa yang dilakukan dalam pelbagai bidang industri seperti industri utiliti, industri telekomunikasi, industri hospital, dan juga agensi kerajaan (Szer, 2012). Terdapat banyak kajian yang serupa yang dijalankan untuk membuktikan bahawa amalan pengurusan keselamatan telah mempengaruhi perilaku keselamatan (pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan). Kajian ini dijalankan dalam industri automotif untuk mengukur pembolehubah bebas yang terdiri daripada komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dan juga komunikasi keselamatan dan maklum balas yang mempengaruhi kajian secara akademik.

Selain itu, kajian ini dapat menyumbang kepada penyelidikan akademik kerana hanya sedikit kajian yang dijalankan di industri perkilangan terutamanya di dalam industri automotif di Malaysia.

Kajian ini juga memberi sumbangan dengan menekankan bahawa hubungan amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan boleh difahami jika pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan diperiksa secara serentak dalam satu kajian. Kajian ini juga membantu penyelidik mengetahui tentang amalan pengurusan keselamatan yang mempengaruhi tingkah laku keselamatan di kalangan mereka dalam industri automotif. Oleh itu, hasil dari penemuan dapat membantu para penyelidik untuk meningkatkan lagi pengurusan keselamatan dan kesihatan antara pekerja dan menjaga keselamatan mereka di tempat kerja.

### **5.3.2 IMPLIKASI PRAKTIKAL**

Amalan pengurusan keselamatan yang baik adalah penting untuk disampaikan. Ia memberi kesan bukan sahaja kepada isu produktiviti, kesedaran dan juga disiplin jika tiada langkah berjaga-jaga yang diambil, tingkah laku keselamatan akan menjadi masalah dalam tetapan kerja. Oleh itu, pengurus mestilah terus menggalakkan pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan di kalangan pekerja.

Kajian ini akan dapat menentukan persepsi pekerja terhadap amalan pengurusan keselamatan dan untuk menentukan perkara-perkara yang boleh diperbaiki dan dapat mengurangkan kadar kemalangan seterusnya dapat meningkatkan tingkah laku



keselamatan keatas semua pekerja. Kajian ini mencadangkan beberapa cadangan berdasarkan penemuan yang menekankan betapa pentingnya amalan pengurusan keselamatan dalam menggalakkan tingkah laku keselamatan (pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan).

Penyelidikan empirikal telah membuktikan bahawa latihan keselamatan sebagai peramal kepada tingkah laku keselamatan. Pengurus harus memastikan jenis latihan keselamatan yang berlainan seperti pemahaman tentang keperluan undang-undang Malaysia mengenai keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja, pelaporan kemalangan dan prosedur penyiasatan dan tindak balas kecemasan supaya dapat dilaksanakan dengan baik untuk menggalakkan tingkah laku keselamatan (pematuhan keselamatan dan penyertaan keselamatan) di kalangan pekerja. Pengurus juga bertanggungjawab untuk memaklumkan kepada para pekerja mengenai pemeriksaan keselamatan, statistik kecederaan dan penyakit. Selain itu, input dan maklum balas pekerja juga perlu diambil kira kerana mereka lebih banyak mengetahui tentang masalah keselamatan ditempat kerja dan penyelesaian daripada pihak pengurusan. Ini akan membantu dalam meningkatkan latihan keselamatan pada masa akan datang.

Perkongsian budaya kerja selamat dan meletakkan kepercayaan pada tahap yang tinggi dengan melibatkan semua pekerja merupakan pendekatan yang positif. Peluang yang diberikan oleh pihak pengurusan kepada pihak pekerja dalam memberikan pendapat dan membuat keputusan berkaitan isu-isu keselamatan merupakan salah satu penglibatan pekerja manakala jawatankuasa keselamatan yang disertai oleh pihak majikan dan

pekerja dapat menyumbang kepada budaya keselamatan yang baik. Untuk meningkatkan pematuhan keselamatan di kalangan pekerja, penglibatan pekerja dalam organisasi merupakan amalan pengurusan keselamatan yang berkesan yang harus diamalkan oleh sebuah organisasi.

Penemuan kajian mendapati tingkah laku keselamatan dipengaruhi oleh komunikasi dan maklum balas keselamatan. Melaksanakan kerja dengan selamat dan mematuhi peraturan adalah hasil daripada komunikasi yang mudah di fahami antara majikan dan pekerja. Hal ini menunjukkan bahawa amalan pengurusan keselamatan iaitu komunikasi dan maklum balas keselamatan merupakan salah satu faktor yang berkesan yang harus dipraktikkan di dalam organisasi.

#### **5.4 CADANGAN KAJIAN LANJUTAN**

Kajian ini dijalankan untuk mengkaji hubungan antara amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan di kilang automotif di Malaysia. Daripada kajian, sasaran penyelidikan ialah kumpulan-kumpulan yang mengalami kemalangan tertinggi dalam syarikat. Ini akan memberikan tumpuan yang lebih baik dan kesan yang lebih tinggi kepada penetapan kerja spesifik mengenai amalan pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dan tindakan pembetulannya.

Kajian juga boleh diteruskan dengan mengambil kira faktor-faktor lain yang mungkin menjadi penyumbang kepada peningkatan amalan pengurusan keselamatan dan tingkah laku keselamatan di kilang automotif di Malaysia seperti faktor tahap pengetahuan atau

tahap kesedaran pekerja tentang keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. Di samping itu, kajian juga boleh ditinjau dari sudut kecenderungan dalam rekabentuk dan tahap risiko penyakit pekerjaan dalam mempengaruhi isu keselamatan dan kesihatan pekerjaan di tempat kerja.

Akhir sekali, kajian lanjutan berkaitan kesan amalan pengurusan keselamatan terhadap produktiviti kerja juga perlu dilakukan. Ini kerana, tingkah laku keselamatan seseorang pekerja tidak menjamin kepada peningkatan produktiviti kerja mereka. Oleh yang demikian, kajian yang lebih mendalam berkaitan perkara ini perlu dilakukan di masa akan datang.

## **5.5 LIMITASI KAJIAN**

Kajian ini dilaksanakan dalam tempoh masa yang agak terhad yang mana kajian ini memerlukan proses pengedaran borang soal selidik dan pengumpulan kembali borang berkenaan. Di samping itu, kaji selidik dilakukan semasa pengeluaran puncak. Oleh yang demikian, pekerja tidak dapat meluangkan masa mereka untuk mengisi borang soal selidik kerana jadual kerja yang sibuk.

Faktor kewangan juga memberi kesan kepada penyelidik untuk menghasilkan lebih banyak soal selidik dalam memenuhi keperluan saiz sampel yang disyorkan.

Keengganan pekerja memberikan kerjasama dalam menjawab borang soal selidik daripada responden juga menjadi salah satu daripada faktor limitasi di dalam kajian ini.

Terdapat pekerja yang tidak memberikan kerjasama untuk menjawab soalan kaji selidik ini. Didapati, sebilangan pekerja tidak menjawab dengan jujur dan ianya sedikit sebanyak mengganggu proses untuk mendapatkan data kajian.

## **5.6 KESIMPULAN**

Hubungan antara pembolehubah bebas yang terdiri daripada komitmen pengurusan, latihan keselamatan, penglibatan pekerja dan komunikasi dan maklum balas keselamatan dan pembolehubah bersandar iaitu tingkah laku keselamatan dikaji dalam kajian ini. Kajian ini dapat memberikan tumpuan yang lebih baik dan memberi kesan kepada penetapan kerja mengenai amalan pengurusan keselamatan terhadap tingkah laku keselamatan dan tindakan pembetulannya. Kerjasama antara pekerja adalah yang paling penting untuk mengelakkan salah tanggapan terutamanya mengenai butiran soal selidik serta tidak mengandungi perkara privasi.

Diharapkan kajian ini akan dapat membantu para pelajar, organisasi, majikan dan juga pihak kerajaan dalam memahami dengan lebih mendalam berkaitan amalan pengurusan keselamatan di tempat kerja.

## RUJUKAN

- Abdul Rahim Abdul Hamid , Muhd Zaimi Abd Majid & Bachan Singh (2008). Causes Of Accidents At Construction Sites. *Malaysian Journal of Civil Engineering*, 20(2), 242 - 259
- Abudayyeh, O., Fredericks, T. K., Butt, S. E., & Shaar, A. (2006). PROJECT An investigation of management's commitment to construction safety. *International Journal of Project Management*, 24 (2006), 167–174
- Amirah, N. A., Asma, W. I., Muda, M. S., & Mohd Amin, W. A. A. W. (2013). Safety culture in combating occupational safety and health problems in the Malaysian manufacturing sectors. *Asian Social Science*, 9(3), 182–191.
- Cooper, D. (2006). The Impact of Management's Commitment on Employee Behavior : A Field Study. *7th Professional Development Conference & Exhibition*, 1(317), 1–8.
- Cooper, M. D., & Phillips, R. A. (2004). Exploratory analysis of the safety climate and safety behavior relationship. *Journal of Safety Research*, 35(5), 497–512.
- Cooper Ph.D, M. D., (2000). Towards a model of safety culture. *Safety Science*, 36 (2000), 111-136
- Cox, S. J., & Cheyne, A. J. T. (2000). Assessing safety culture in onshore environments. *Safety Science*, 34(1), 111–129.
- D. D'íaz-Cabrera \*, E. Hernández-Fernaú, R. I.-D. íaz. (2007). An evaluation of a new instrument to measure organisational safety culture values and practices. *Accident Analysis and Prevention*, 39 (2007), 1202–1211
- Dekker, S. W. A. (2002). Reconstructing human contributions to accidents : the new view on error and performance. *Journal of Safety Research*, 33, 371–385.
- Department of Occupational Safety and Health (2015). Statistik Kemalangan Pekerjaan 2015. Retrieved July 30, 2017 from <http://www.dosh.gov.my/index.php/en/competent-person-form/occupational-health/statistik/kemalangan-pekerjaan-2015/2186-statistik-kemalangan-pekerjaan-mengikut-sektor-sehingga-disember-2015/file>
- Department of Occupational Safety and Health (2016). Statistik Kemalangan Pekerjaan 2016. Retrieved July 30, 2017 from <http://www.dosh.gov.my/index.php/ms/list-of-documents/statistik/kemalangan-pekerjaan-2016/2444-statistik-kemalangan-pekerjaan-mengikut-sektor-sehingga-disember-2016/file>
- Department of Occupational Safety and Health (2017). Occupational Accidents Statistics by Sector Until April 2017 . Retrieved July 30, 2017 from

- <http://www.dosh.gov.my/index.php/en/occupational-accident-statistics/by-sector>
- Doucouliaagos, C. (2015). Worker Participation And Productivity In Labor-Managed and Participatory Capitalist Firms : A Meta-Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 49, No. 1 (October 1995).
- Eshraghi, H., & Salehi, L. (2010). The Effect of Organizational Communications System on Interpersonal Conflict in Physical Education Offices of Isfahan Province , IRAN. *International Journal of Humanities and Social Sciences*, 4(6), 896–901.
- Garnett, J. L. (2014). Public Sector Communication Performance : Organizational Exploring Performance. *Public Administration Review*, 66(1), 37–51.
- Griffin, M. A., & Neal, A. (2000). Perceptions of safety at work: A framework for linking safety climate to safety performance, knowledge, and motivation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(3), 347–358.
- Gyekye, S. A. (2010). Occupational safety management : The role of causal attribution. *International Journal Of Psychology*, 2010, 45 (6), 405–416.
- Hair, J.F., Black, C.W., Babin, B.J., & Anderson, R.E.. (2009). *Multivariate Data Analysis*, 7th ed. Pearson Education.
- Hansez, I., & Chmiel, N. (2010). Safety behavior: Job demands, job resources, and perceived management commitment to safety. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15(3), 267–278.
- Hwa, S., Lee, C., Wu, M., & Takano, K. (2008). A cross-cultural study of organizational factors on safety : Japanese vs . Taiwanese oil refinery plants. *Accident Analysis and Prevention*, 40 (2008), 24–34.
- Jabatan Penerangan Malaysia (2017). Industri Pembuatan. Retrieved Nov 30,2017 from <http://pmr.penerangan.gov.my/index.php/umum/1200-pembuatan.html>
- Jabatan Perangkaan Malaysia (2017). Statistik Utama Tenaga Buruh. Retrieved July 30,2017 from <http://www.dosm.gov.my/v1/index.php?r=column/pdfPrev&id=SWJ2STdrSS83OW1xMWoyd3g5dTU0Zz09>
- Jaselski, E.J., Anderson, S.D. and Russel, J.S. (1996). Strategies for Achievement Excellence in Construction Safety Performance, *Journal of Construction Engineering and Management*, American Society of Civil Engineers (ASCE), 61-70.
- Kementerian Perdagangan Dalam Negeri Dan Kepenggunaan (2017).Laporan Statistik Utama KPDNKK Mei 2017. Retrieved May 30, 2017 from <http://www.kpdnkk.gov.my/kpdnkk/wp-content/uploads/2017/06/statistik-utama-kpdnkk-mei-2017.pdf>

- Khdaif, W. A., Shamsudin, F. M., & Subramaniam, C. (2011). A Proposed Relationship between Management Practices and Safety Performance in the Oil and Gas Industry in Iraq. *World Review Of Business Research*, 1(3), 27–45.
- Law, W. K., Chan, A.H.S., & Pun, K.F. (2006). Prioritising the safety management elements: a hierarchical analysis for manufacturing enterprises. *Industrial Management & Data Systems*, 106(6), 778–792.
- Lunt, J., Bates, S., Bennett, V., Hopkinson, J., & Hill, H. (2008). Behaviour change and worker engagement practices within the construction sector. *Health and Safety Laboratory*.
- Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate , safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science* 41, 641–680.
- Mohd Saidin Misnan, Sulaiman Kadikon, Miswan abdul hakim Bin Mohammed & Wan Yusoff Wan Mahmood (2014). *Pembangunan budaya keselamatan dalam industri pembinaan*. Universiti Teknologi Malaysia.
- Neal, A., & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 946–953.
- Neal, A., Griffin, M. A., & Hart, P. M. (2000). The impact of organizational climate on safety climate and individual behavior. *Safety Science*, 34(1–3), 99–109.
- Noorul Huda Zakaria, N. M. and Z. A. (2012). Workplace Accident in Malaysia: Most Common Causes and Solutions. *Business and Management Review* 2(5), 75–88.
- Pallant, J. (2007). *SPSS Survival Manual. A step-by-step guide to data analysis using SPSS for Windows (Version 15)* (3rd ed.). Crows Nest NSW, Australia: Allen & Unwin.
- Parker, S. K., Axtell, C. M., & Turner, N. (2001). Designing a Safer Workplace : Importance of Job Autonomy , Communication Quality , and Supportive Supervisors, *Journal of Occupational Health Psychology* vol 6(3), 211–228.
- Pertubuhan Keselamatan Sosial (2015). Bilangan Kemalangan Industri Dilaporkan 2011 - 2015. Retrived July 30, 2017 from <http://www.perkeso.gov.my/my/laporan/bilangan-kemalangan.html>
- Sekaran, U. (2003). Research method for business: A skill building approach. United Kingdom: John Wiley & sons, Inc.
- Sinclair, R. C., Smith, R., Colligan, M., Prince, M., Nguyen, T., & Stayner, L. (2003). Evaluation of a safety training program in three food service companies, *Journal of Safety Research* 34 (2003), 547– 558.

- Vinodkumar, M. N., & Bhasi, M. (2010). Safety management practices and safety behaviour: Assessing the mediating role of safety knowledge and motivation. *Accident Analysis and Prevention*, 42(6), 2082–2093.
- Vredenburg, A. G. (2002). Organizational safety : Which management practices are most effective in reducing employee injury rates ?. *Journal of Safety Research* 33(2002), 259–276.
- Williamson, A. M., Feyer, A. M., Cairns, D., & Biancotti, D. (1997). The development of a measure of safety climate: the role of safety perceptions and attitudes. *Safety Science*, 25(1), 15-27.
- Zhou, Q., Fang, D., & Wang, X. (2008). A method to identify strategies for the improvement of human safety behavior by considering safety climate and personal experience. *Safety Science*, 46(10), 1406–1419.
- Zikmund, W.G., Babin, B.J., Carr, J.C., & Griffin, M. (2013). *Business research methods (9th ed.)*. Mason, OH: South-Western.
- Zin, S. M., & Ismail, F. (2012). Employers ' Behavioural Safety Compliance Factors toward Occupational , Safety and Health Improvement in the Construction Industry, 36(June 2011), *Social and Behavioral Sciences*, 36 ( 2012 ), 742–751.
- Zohar, D. (1980). Safety Climate in Industrial Organizations : Theoretical and Applied Implications, *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96–102.



## APENDIKS

### Bahagian A: Maklumat Demografi

#### Section A: Demographic Information

Sila tanda (✓) pada ruangan yang sesuai atau isi pada tempat kosong, yang mana bersesuaian.  
*Please tick (✓) in the appropriate box or fill in the blank, where appropriate.*

1. Jantina anda (*Your gender*):  
☐ Lelaki (*Male*)  
☐ Perempuan (*Female*)
2. Taraf perkahwinan anda (*Your marital status*):  
☐ Bujang (*Single*)  
☐ Berkahwin (*Married*)  
☐ Janda/duda/bercerai (*Divorced/widowed*)
3. Tahap pendidikan tertinggi anda (*Your highest educational level*):  
☐ Sekolah rendah (*Primary education*)  
☐ LCE/SRP/PMR  
☐ MCE/SPM/SPMV  
☐ HSC/STPM  
☐ Lain-lain, sila nyatakan (*Others, please specify*): \_\_\_\_\_
4. Bangsa (*Race*):  
☐ Melayu (*Malay*)  
☐ Cina (*Chinese*)  
☐ India (*Indian*)  
☐ Lain-lain, sila nyatakan (*Others, please specify*): \_\_\_\_\_
5. Umur anda (*Your age*): \_\_\_\_\_ tahun (*years*)
6. Information of occupation / Maklumat pekerjaan:  
☐ Skilled worker / Pekerja mahir  
☐ Semi- skilled worker / Pekerja Separuh mahir  
☐ Non- skilled worker / Pekerja Tidak mahir
7. Sudah berapa lama anda berkhidmat dengan syarikat yang anda bekerja sekarang?  
(*How long have you been working with current company?*)  
\_\_\_\_\_ tahun (*years*)

**Bahagian B: Amalan Pengurusan Keselamatan**  
**Section B: Safety Management Practices**

Berdasarkan pandangan anda terhadap amalan keselamatan dalam jabatan anda sekarang, bulatkan jawapan yang paling tepat berdasarkan skala jawapan di bawah:

(Based on your perception on the safety management practices in the department that you are currently working, please circle the most appropriate answer based on the scale below)

Sangat tidak setuju ( <i>Strongly disagree</i> )	Tidak setuju ( <i>Disagree</i> )	Berkecuali ( <i>Neither agree nor disagree</i> )	Setuju ( <i>Agree</i> )	Sangat setuju ( <i>Strongly agree</i> )
1	2	3	4	5

**Management Commitment / Komitmen Pengurusan**

1	Jabatan ini memberi keutamaan kepada keselamatan (Safety is given high priority by the department.)	1	2	3	4	5
2	Peraturan dan prosedur keselamatan dipatuhi dengan tegas oleh pihak pengurusan. (Safety rules and procedures are strictly followed by the management.)	1	2	3	4	5
3	Tindakan pembetulan sering diambil oleh pihak pengurusan apabila dimaklumkan mengenai amalan yang tidak selamat. (Corrective action is always taken when the management is told about unsafe practices.)	1	2	3	4	5
4	Penyelia di tempat kerja saya tidak menunjukkan minat terhadap keselamatan pekerja. (In my workplace supervisor do not show interest in the safety of workers.)	1	2	3	4	5
5	Pihak pengurusan merasakan keselamatan dan pengeluaran adalah sama penting. (Management considers safety to be equally important as production.)	1	2	3	4	5
6	Ahli pengurusan tidak menghadiri mesyuarat keselamatan. (Members of the management do not attend safety meetings.)	1	2	3	4	5
7	Saya merasakan pihak pengurusan sanggup berkompromi mengenai keselamatan untuk meningkatkan pengeluaran.	1	2	3	4	5

	(I feel that management is willing to compromise on safety for increasing production.)					
8	Apabila kemalangan nyaris dilaporkan, pihak pengurusan bertindak segera untuk menyelesaikan masalah tersebut. (When near-miss accidents are reported, my management acts quickly to solve the problems.)	1	2	3	4	5
9	Syarikat ini menyediakan peralatan perlindungan diri yang mencukupi kepada pekerja. (My company provides sufficient personal protective equipment for the workers.)	1	2	3	4	5

### Safety Training / Latihan Keselamatan

1	Syarikat ini memberi latihan menyeluruh kepada pekerja mengenai isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. (My company gives comprehensive training to the employees in the workplace health and safety issues.)	1	2	3	4	5
2	Pekerja baharu dilatih secukupnya untuk mempelajari peraturan dan prosedur keselamatan. (Newly recruits are trained adequately to learn safety rules and procedures.)	1	2	3	4	5
3	Isu keselamatan diberi keutamaan dalam program latihan. (Safety issues are given high priority in training programmes.)	1	2	3	4	5
4	Saya tidak dilatih secukupnya untuk bertindak dalam situasi kecemasan di tempat kerja. (I am not adequately trained to respond to emergency situations in my workplace.)	1	2	3	4	5
5	Pihak pengurusan menggalakkan pekerja menghadiri program latihan keselamatan. (Management encourages the workers to attend safety training programmes.)	1	2	3	4	5
6	Latihan keselamatan yang diberikan kepada saya mencukupi untuk saya menilai bahaya di tempat kerja. (Safety training given to me is adequate to enable to assess hazards in workplace.)	1	2	3	4	5

## Safety Communication and Feedback / Komunikasi Keselamatan dan Maklum Balas

1	Syarikat ini tidak mempunyai sistem pelaporan bahaya yang membolehkan pekerja menyampaikan maklumat bahaya sebelum insiden berlaku. (My company doesn't have a hazard reporting system where employees can communicate hazard information before incidents occur.)	1	2	3	4	5
2	Pihak pengurusan mengamalkan polisi keterbukaan berkenaan isu keselamatan. (Management operates an open-door policy on safety issues.)	1	2	3	4	5
3	Terdapat peluang yang cukup untuk berbincang dan menangani isu keselamatan dalam mesyuarat. (There is sufficient opportunity to discuss and deal with safety issues in meetings.)	1	2	3	4	5
4	Halatuju dan matlamat keselamatan di syarikat ini adalah tidak jelas kepada pekerja. (The target and goals for safety performance in my organization are not clear to the workers.)	1	2	3	4	5
5	Terdapat komunikasi terbuka mengenai isu keselamatan di tempat kerja. (There is open communication about safety issues in this workplace.)	1	2	3	4	5

## Workers Involvement / Penglibatan Pekerja

1	Pihak pengurusan sentiasa mengalu-alukan pandangan daripada pekerja sebelum membuat keputusan akhir mengenai hal-hal keselamatan. (Management always welcomes opinion from employees before making final decisions on safety related matters.)	1	2	3	4	5
2	Syarikat ini mempunyai jawatankuasa keselamatan yang terdiri daripada wakil pengurusan dan pekerja. (My company has safety committees consisting of representatives of management and employees.)	1	2	3	4	5
3	Pihak pengurusan menggalakkan penglibatan pekerja dalam hal-hal berkaitan keselamatan.	1	2	3	4	5

	(Management promotes employees' involvement in safety related matters.)					
4	Pihak pengurusan kerap berunding dengan pekerja mengenai isu keselamatan dan kesihatan di tempat kerja. (Management consults with employees regularly about workplace health and safety issues.)	1	2	3	4	5
5	Pekerja melibatkan diri secara tidak ikhlas dalam mengenalpasti masalah keselamatan. (Employees do not sincerely participate in identifying safety problems.)	1	2	3	4	5

### **Bahagian C: Tingkah Laku Keselamatan** **Section C: Safety Behaviour**

Berdasarkan pandangan anda terhadap tingkah laku keselamatan dalam jabatan anda sekarang, bulatkan jawapan yang paling tepat berdasarkan skala jawapan di bawah:

(Based on your perception on the safety behaviour in the department that you are currently working, please circle the most appropriate answer based on the scale below)

Sangat tidak setuju (Strongly disagree)	Tidak setuju (Disagree)	Berkecuali (Neither agree nor disagree)	Setuju (Agree)	Sangat setuju (Strongly agree)
1	2	3	4	5

### **Safety Compliance / Pematuhan Keselamatan**

1	Saya menggunakan semua peralatan keselamatan yang diperlukan untuk menjalankan kerja saya. (I use all the necessary safety equipment to do my job.)	1	2	3	4	5
2	Saya menjalankan kerja secara selamat. (I carry out my work in a safe manner.)	1	2	3	4	5
3	Saya mengikuti peraturan dan prosedur keselamatan yang betul semasa menjalankan tugas. (I follow correct safety rules and procedures while carry out my job.)	1	2	3	4	5
4	Saya memastikan tahap keselamatan paling tinggi semasa melakukan kerja..	1	2	3	4	5

	(I ensure the highest levels of safety when i carry out my job.)				
5	Sekali-sekali disebabkan oleh kekurangan masa, saya menyimpang dari prosedur kerja yang betul dan selamat. (Occasionally due to lack of time, I deviate from correct and safe work procedures.)	1	2	3	4 5
6	Sekali- sekala kerana kebiasaan dengan pekerjaan, saya menyimpang dari prosedur kerja yang betul dan selamat. (Occasionally due to over familiarity with the job, I deviate from correct and safe work procedures.)	1	2	3	4 5
7	Ia tidak praktikal untuk mematuhi semua peraturan dan prosedur keselamatan ketika melakukan pekerjaan. (It is not practical to follow all safety rules and procedures while doing a job.)	1	2	3	4 5

### Safety Participation / Penyertaan Keselamatan

1	Saya membantu pekerja saya ketika mereka bekerja di bawah keadaan berisiko atau berbahaya. (I help my co- worker when they are working under risky or hazardous conditions.)	1	2	3	4 5
2	Saya sentiasa menunjukkan kepada pihak pengurusan sekiranya ada perkara berkaitan keselamatan yang dapat dilihat di syarikat saya. (I always point out to the management if any safety related matters are noticed in my company.)	1	2	3	4 5
3	Saya memberikan usaha yang lebih untuk meningkatkan tahap keselamatan di tempat kerja saya. (I put in extra effort to improve the safety of the workplace.)	1	2	3	4 5
4	Saya secara sukarela melakukan tugas atau aktiviti untuk membantu meningkatkan keselamatan di tempat kerja. (I voluntarily carry out tasks or activities that help to improve workplace safety.)	1	2	3	4 5
5	Saya menggalakkan rakan sekerja saya bekerja dengan selamat. (I encourage my co-workers to work safely.)	1	2	3	4 5

**KAJISELIDIK TAMAT (END OF QUESTIONNAIRE)**  
**TERIMA KASIH (THANK YOU)**



**UUM**  

---

**Universiti Utara Malaysia**